

**KAJIAN IMPAK PROGRAM LATIHAN DAN BIMBINGAN USAHAWAN
ANJURAN KEMENTERIAN KEMAJUAN LUAR BANDAR DAN WILAYAH
DENGAN KERJASAMA INSTITUT PEMBANGUNAN KEUSAHAWANAN DAN
KOPERASI, UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

ROHANI ABDULLAH

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2010

PENGAKUAN TANGGUNGJAWAB

Saya, dengan ini mengaku bertanggungjawab di atas ketepatan semua pandangan, komen teknikal, laporan fakta, data, gambarajah, ilustrasi yang telah diutarakan dalam laporan ini. Saya bertanggungjawab sepenuhnya bahawa bahan yang diserahkan ini telah disemak dari segi aspek hakcipta dan hak keempunyaan. Universiti Utara Malaysia tidak bertanggungjawab terhadap ketepatan mana-mana komen, laporan dan maklumat teknikal dan fakta lain, dan terhadap tuntutan hakcipta dan juga hak keempunyaan.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rohani Binti Abdullah', written over a horizontal dotted line.

ROHANI BINTI ABDULLAH (802967)

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur kepada Allah kerana dengan kurniaan-Nya saya dapat menyelesaikan laporan kertas projek ini dengan jayanya.

Sekalung penghargaan ditujukan kepada Dr. Filzah Md. Isa yang sudi menjadi penyelia saya dan telah banyak membantu serta memberi tunjuk ajar dalam menyiapkan laporan ini. Segala jasamu tidak terbalas di dunia ini. Semoga Allah menambah dan memperkayakan lagi ilmu didadamu.

Terima kasih juga kepada suamiku Mohd Khursani b. Hj. Abdul Manaf di atas pengorbanan masa dan tolak ansur selama ini. Doa dan restumu yang sentiasa mengiringiku menjadi “khursani” untukku terus berdiri dan mendepani segala cabaran yang mendatang.

Buat ibuku yang tercinta Pn. Khalijah bt. Mohammad, kata-katamu *"Kesusahan tidak semuanya seksaan dan yang paling pahit itu bukan semuanya racun. Tetapi adakalanya lebih berguna daripada kesenangan yang terus-menerus"* menjadi bekalan perjalananku di UUM ini.

Tidak ketinggalan juga penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam menjayakan kajian ini.

ISI KANDUNGAN

MUKA SURAT TAJUK

PENGAKUAN TANGGUNGJAWAB

PENGHARGAAN

ISI KANDUNGAN

DAFTAR JADUAL

DAFTAR RAJAH

ABSTRAK

BAB 1: PENDAHULUAN 1

1.1 Pengenalan 1

1.2 Permasalahan kajian 2

1.3 Objektif kajian 4

1.4 Skop kajian 5

1.5 Kepentingan kajian 5

BAB 2: SOROTAN SUSASTERA 6

2.1 Pengenalan 6

2.2 Program Latihan 6

2.3 Faktor-faktor keberkesanan latihan 7

2.4 Pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas 11

2.5 Teori expectancy 19

BAB 3: METODOLOGI 21

3.1 Pengenalan 21

3.2 Pendekatan kajian 21

3.3 Rekabentuk kuantitatif 23

3.4 Rekabentuk kualitatif 26

BAB 4: HASIL KAJIAN 31

4.1 Pengenalan 31

4.2 Latar belakang responden 31

4.3 Maklumat perniagaan responden 34

4.4 Faktor analisis bagi pembolehubah bebas 37

4.5	Analisis regresi terhadap pembolehubah bersandar dan bebas	42
4.6	Min dan sisihan piawai ciri-ciri pelatih	43
4.7	Korelasi terhadap pembolehubah bersandar dan bebas	47
4.8	Hasil kajian kes	47
BAB 5: KESIMPULAN DAN CADANGAN		52
5.1	Pengenalan	52
5.2	Menentukan hubungan di antara ciri-ciri pelatih atau peserta, ciri-ciri jurulatih dan rekabentuk latihan dan keberkesanan program latihan	52
5.3	Mengenalpasti di antara pembolehubah bebas yang menjadi penentu utama kepada keberkesanan program latihan.	53
5.4	Mencadangkan penambahbaikan kepada program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI.	54
5.5	Mengenalpasti aspek-aspek latihan lanjutan yang diperlukan oleh peserta program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI.	55
5.6	Limitasi	55
5.7	Cadangan	55
5.8	Kesimpulan	56
RUJUKAN		57
LAMPIRAN		

DAFTAR JADUAL

Jadual 4.1: Faktor loadings dan analisis reliability bagi ciri-ciri pelatih	39
Jadual 4.2: Faktor loadings dan analisis reliability bagi ciri-ciri jurulatih	40
Jadual 4.3: Faktor loadings dan analisis reliability bagi rekabentuk kursus	41
Jadual 4.4: Penilaian terhadap adjusted R square	42
Jadual 4.5: Penilaian terhadap nilai Beta	42
Jadual 4.6: Min dan sisihan piawai bagi self-efficacy	43
Jadual 4.7: Min dan sisihan piawai bagi lokus kawalan dalaman	44
Jadual 4.8: Min dan sisihan piawai bagi self-esteem	45
Jadual 4.9: Min dan sisihan piawai bagi motivasi	46
Jadual 4.10: Hasil korelasi pembolehubah bersandar dan berubah	47
Jadual 4.11: Hasil kajian kes	48

DAFTAR RAJAH

Rajah 2.1: Kerangka teoretikal kajian	20
Rajah 4.1: Perastusan responden mengikut umur	32
Rajah 4.2: Perastusan responden mengikut jantina	32
Rajah 4.3: Perastusan responden mengikut tahap pendidikan	33
Rajah 4.4: Perastusan responden mengikut taraf perkahwinan	34
Rajah 4.5: Perastusan responden yang menceburi perniagaan	35
Rajah 4.6: Perastusan responden mengikut jenis perniagaan	35
Rajah 4.7: Perastusan responden mengikut bentuk perniagaan	36
Rajah 4.8: Perastusan responden mengikut jenis penubuhan perniagaan	37

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bagi melihat dan mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM. Skop kajian ini hanya melibatkan bekas peserta program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM tahun 2009. Seramai 233 orang bekas peserta terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian mendapati wujudnya hubungan yang positif antara ciri-ciri pelatih, ciri-ciri jurulatih dan rekabentuk kursus dengan keberkesanan program latihan. Hasil kajian juga mendapati ciri-ciri pelatih, ciri-ciri jurulatih dan rekabentuk kursus mempengaruhi secara signifikan keberkesanan program latihan. Kajian ini mencadangkan beberapa penambahbaikan yang boleh dipertimbangkan oleh pihak KKLW dan CEDI,UUM dalam merangka dan menganjurkan program-program latihan pada masa-masa akan datang. Kajian ini juga menyenaraikan beberapa cadangan kursus yang diperlukan oleh peserta sebagai kursus lanjutan pilihan yang ingin dihadiri oleh mereka.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah (KKLW) merupakan sebuah kementerian di Malaysia yang bertanggungjawab terhadap kemajuan luar bandar. Terdapat beberapa agensi dibawah kementerian ini seperti KEDA, KETENGAH, KESEDAR, RISDA, KEJORA, KEMAS, INFRA dan FELCRA, yang hampir kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup penduduk desa. Antara objektif korporatnya ialah untuk meningkatkan pendapatan penduduk desa ke tahap 80% daripada penduduk bandar, mewujudkan 30% penduduk desa terlibat dalam aktiviti keusahawanan, serta mewujudkan masyarakat berilmu dan berkemahiran. Selaras dengan objektif korporat tersebut, KKLW amat menitikberatkan aspek latihan kepada penduduk desa khususnya. Justeru, pelbagai program latihan telah dilaksanakan oleh KKLW bagi meningkatkan kesejahteraan serta melahirkan masyarakat yang berkemahiran.

Bagi memastikan matlamat dan objektif program latihan dicapai, impak atau kesan serta keberkesanan program latihan kepada kumpulan sasar perlu dikaji. Hasil kajian ini penting bagi menghasilkan satu kerangka strategi baru atau menambahbaik strategi yang sedia ada agar sistem penyampaian perkhidmatan atau pelaksanaan program dapat dibuat dengan lebih baik. Seterusnya, manfaat daripada program yang dianjurkan oleh KKLW ini dapat memenuhi hasrat kerajaan dalam membangunkan modal insan.

1.1.1 Perlaksanaan program latihan di dalam modal insan

Latihan telah menjadi begitu penting apabila modal insan, pengetahuan dan kemahiran menjadi satu alat atau aset di dalam persaingan. Ini adalah kerana keperluan kepada modal insan yang berpengetahuan serta berkemahiran tinggi di dalam mengatasi cabaran globalisasi amat tinggi. Latihan didefinisikan sebagai pengalaman pembelajaran yang dirancang bagi mengubah kemahiran, gelagat atau pengetahuan (Campbell et.al.,1970),

usaha yang dirancang oleh syarikat bagi melancarkan pembelajaran sesuatu pengetahuan, kemahiran atau sikap di mana pekerja dikehendaki berjaya di dalam pekerjaan mereka (Goldstein, 1992). Menurut kajian daripada Noe & Ford (1992) dan Schuler & Walker (1990) bahawa kepentingan latihan sebagai bahagian yang mengintegrasikan proses perancangan strategik sesebuah organisasi tidak boleh dinafikan. Hubungan di antara latihan dan proses perancangan strategik sesebuah syarikat adalah penting kerana organisasi akan kehilangan jumlah wang yang besar apabila terdapat perubahan di dalam proses, teknologi atau budaya dan pekerja pula tidak dilatih dengan baik bagi menghadapi perubahan tersebut (Chen & Sok, 2007). Namun begitu, hujah daripada Green (1999) menyatakan matlamat utama latihan bukan sekadar memperbaiki kemahiran tenaga kerja, tetapi sebenarnya ianya untuk memenuhi beberapa matlamat seperti memperbaiki iltizam pekerja kepada syarikat dan menarik pekerja yang berkualiti. Walaupun begitu matlamat ini adakalanya tak tercapai. Masalah yang dihadapi oleh setiap entiti perniagaan ialah bagaimana memastikan latihan berkesan atau apakah faktor yang menyumbang kepada keberkesanan latihan.

1.2 Permasalahan kajian

Keusahawanan tidak semestinya bersifat semulajadi dan diwarisi, bahkan boleh diasuh dan dilahirkan (Mc Lelland, 1961), maka pihak kerajaan Malaysia telah menyediakan peruntukan untuk membiayai program-program latihan khususnya latihan keusahawanan. Sejak 1971 kerajaan Malaysia telah berusaha untuk melahirkan usahawan di kalangan Bumiputera. Sasaran ini bersandarkan kepada objektif utama untuk meningkatkan penyertaan Bumiputera dalam bidang ekonomi dan mengurangkan kadar kemiskinan rakyat. Program Pembangunan Keusahawanan mula dirancang dan dilaksanakan oleh Majlis Amanah Rakyat (MARA) dan Pusat Pembangunan Keusahawanan Malaysia (MEDEC) selaras dengan hasrat untuk mewujudkan Masyarakat Perdagangan dan Perindustrian Bumiputera (BCIC). Kemudian program-program berbentuk keusahawanan ini diteruskan lagi oleh beberapa agensi baru dan kementerian lain dengan tujuan yang sama iaitu melahirkan usahawan di kalangan Bumiputera khususnya orang Melayu.

Kerajaan komited dalam usaha mengurangkan kadar kemiskinan negara dan telah meletakkan sasaran pengurangan kemiskinan kepada tahap 2.8 peratus pada akhir tempoh Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9) (Bernama, 23 Jun 2010). Sebagai contohnya kerajaan telah memperuntukkan sejumlah RM37.79 juta menerusi pelaksanaan kursus latihan kemahiran di bawah Program Latihan Kemahiran dan Kerjaya (PLKK) bagi melatih kumpulan miskin dan tegar di Sabah dan Sarawak. Peruntukan untuk latihan dan kursus ini lebih besar lagi jumlahnya jika digabungkan peruntukkan untuk semua negeri di Malaysia.

Kementerian Kemajuan Luar Bandar Dan Wilayah (KKLW) adalah sebuah kementerian yang bertanggungjawab dalam pembangunan ekonomi masyarakat di kawasan luar bandar. Dalam usaha menggalakkan pembangunan kawasan luar bandar menjadi lebih berdaya maju, KKLW telah menyediakan program perancangan, pengurusan, pelaksanaan dan pemantauan yang komprehensif secara berterusan agar masyarakat di luar bandar dapat menikmati arus kemajuan yang diusahakan oleh pihak kerajaan. Dengan sumbangan yang besar kepada pembangunan masyarakat dan ekonomi negara secara amnya, KKLW berkemampuan untuk melahirkan lebih ramai usahawan yang berpotensi dari kawasan luar bandar yang boleh bersaing secara kompetitif dengan usahawan-usahawan dari kawasan bandar. Justeru, berdasarkan hasrat KKLW untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan mewujudkan lebih ramai usahawan di luar bandar, CEDI,UUM telah menambahkan lagi rangkaian kerjasama dengan KKLW dalam melaksanakan program-program yang lebih menyeluruh dan berjangka-panjang di samping menambahbaik program-program yang sedia ada.

Kerjasama antara CEDI,UUM dan KKLW dalam pengendalian program latihan dan bimbingan usahawan telah bermula sejak 2006 sehingga kini. Berdasarkan maklum balas yang diterima, kursus-kursus yang ditawarkan oleh CEDI,UUM pada tahun-tahun sebelum ini banyak memberi manfaat dari segi ilmu dan kemahiran pengurusan kepada para peserta tersebut. Bagi tahun 2010 KKLW telah memperuntukkan sejumlah RM202,026.00 kepada CEDI, UUM untuk melaksanakan 10 siri kursus. Peruntukan yang

besar untuk program latihan seliaan KKLW perlu dijustifikasi dengan melihat kembali sejauhmana program tersebut telah dimanfaatkan oleh peserta program latihan.

Oleh itu, program latihan yang dilaksanakan oleh KKLW perlu dinilai semula untuk dilihat keberkesanannya terutama sekali untuk melihat samaada objektif program latihan tersebut telah tercapai. Walaupun kebanyakan program latihan di bawah seliaan KKLW bertujuan untuk disampaikan kepada rakyat, maka pandangan bahawa peranan kerajaan di dalam melaksanakan tanggungjawab sosial telah selesai tidak mencukupi. Satu kajian mengenai kesan program latihan ke atas peserta yang terlibat perlu dilaksanakan supaya justifikasi ke atas peruntukan wang yang banyak untuk program latihan dapat dinilai dan manfaat daripada program latihan dapat dinikmati oleh rakyat.

1.3 Objektif kajian

Kajian ini dijalankan bagi memenuhi objektif kajian sepertimana berikut:-

- i. Menentukan hubungan di antara ciri-ciri pelatih atau peserta, ciri-ciri jurulatih, dan rekabentuk latihan dan keberkesanan program latihan.
- ii. Mengenalpasti di antara pembolehubah bebas yang menjadi penentu utama kepada keberkesanan program latihan.
- iii. Mencadangkan penambahbaikan kepada program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDL.
- iv. Mengenalpasti aspek-aspek latihan lanjutan yang diperlukan oleh peserta program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDL.

1.4 Skop kajian

Kajian ini ditumpukan kepada bekas peserta program latihan yang dilaksanakan oleh Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah (KKLW) dengan kerjasama Institut Pembangunan Keusahawanan dan Koperasi (CEDI), Universiti Utara Malaysia (UUM). Responden bagi kajian ini ialah peserta-peserta yang telah mengikuti program kursus dan latihan anjuran KKLW dan CEDI tahun 2009 seramai 233 orang.

1.5 Kepentingan kajian

Kepentingan kajian ini boleh dilihat daripada beberapa sudut iaitu yang pertamanya ialah untuk memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Sains Pengurusan.

Selain daripada itu, hasil daripada kajian ini juga dapat membantu KKLW dan CEDI dalam mengukuhkan lagi program latihan yang sedia ada dengan menambahbaik program tersebut.

Di samping itu, pihak KKLW dan CEDI juga akan mendapat input dalam merekabentuk program latihan yang menepati kehendak serta keperluan peserta dan juga membantu pihak jabatan di dalam merangka program latihan yang sesuai kepada kumpulan sasar tertentu.

Sebagai tanda tanggungjawab seorang pegawai yang menguruskan latihan di CEDI, hasil penemuan kajian ini boleh digunakan untuk memantapkan program latihan yang telah dilaksanakan serta menyakinkan penaja untuk meningkatkan sokongan berbentuk kewangan bagi menjayakan program berkenaan pada masa-masa akan datang.

Bagi peserta pula, maklumbalas hasil kajian ini akan memastikan program latihan yang menepati kehendak peserta dari aspek pengetahuan, kemahiran serta mampu membantu mereka untuk berdikari dan meningkatkan ekonomi yang secara tidak langsung membantu pihak Kementerian untuk mencapai objektif.

BAB 2

SOROTAN SUSASTERA

2.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan permasalahan kajian yang dijalankan.

2.2 Program Latihan

Goldstein (1993) mendefinisikan latihan sebagai suatu kaedah yang sistematik untuk mendapatkan kemahiran, peraturan, konsep dan sikap yang memberi kesan kepada penambahbaikan prestasi di dalam situasi yang berbeza (*defines training as a systematic acquisition of skills, rules, concepts or attitudes that result in improved performance in another environment*). Flippo (1976) latihan adalah tindakan meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan (*training as the act of increasing the knowledge and skills of an employee for doing a particular job*).

Konsep latihan pada amnya mempunyai unsur-unsur pembangunan. Robert, 1985 mendefinisikan latihan sebagai satu bentuk pelajaran dan ia boleh dianggap sebagai satu proses sistematik untuk mengubah tingkah laku individu dalam usaha mencapai matlamat organisasi.

Program latihan adalah satu usaha utama organisasi yang berorientasikan misi yang mana akan memenuhi keperluan organisasi. Latihan boleh disifatkan sebagai satu tindakan utama yang diperlukan untuk mencapai objektif akhir yang signifikan (Shafritz, 1985).

Institut Pembangunan Keusahawanan, Universiti Utara Malaysia, 2001 merumuskan bahawa secara amnya latihan merupakan kaedah penting untuk meningkatkan dan memperbaiki pencapaian seseorang dalam melakukan sesuatu aktiviti seperti pekerjaan. Tahap pembelajaran yang sering dikaitkan dengan latihan merangkumi aspek

pengetahuan, kefahaman, kemahiran, tingkah laku, sikap, nilai dan sebagainya. Ini jelas menunjukkan bahawa peningkatan kemahiran adalah objektif utama yang ingin dicapai melalui sesuatu program latihan itu.

Latihan yang dimaksudkan dalam konteks kajian ini adalah program latihan dan bimbingan usahawan yang dianjurkan oleh KKLW dan dilaksanakan oleh CEDI. Program latihan ini khusus diberikan kepada bakal usahawan dan usahawan luar bandar di Malaysia.

2.3 Faktor-faktor keberkesanan latihan.

Menurut Parry (1990) latihan adalah satu pelaburan kerana apabila orang yang belajar mengaplikasi kembali apa yang didapati daripada pembelajaran maka akan wujud pulangan kepada pelaburan kembali. Jika sekiranya mereka tidak mengaplikasi apa yang didapati daripada latihan bermakna mereka sebenarnya hanya menghabiskan wang atau membazir wang yang diperuntukkan untuk program latihan.

Terdapat tiga faktor yang membantu atau menghalang pemindahan pembelajaran daripada kelas kepada pekerjaan. Faktor pertama melibatkan faktor peribadi seperti motivasi pelajar atau pelatih di dalam kelas, keupayaan untuk mempelajari bahan yang diajar, perhatian yang diberikan di dalam pembelajaran, kerelevanan kursus untuk digunakan di dalam pekerjaan. Faktor yang kedua pula menekankan rekabentuk kursus seperti masa dan objektif kursus, penekanan sama ada teori atau amali, kepakaran tenaga pengajar di dalam bidang latihan tersebut, dan akhir sekali maklum balas berkaitan dengan prestasi pelajar. Manakala faktor yang akhir sekali ialah faktor organisasi seperti persekitaran syarikat sebagai contoh adakah pengurus dan pekerja menyokong kepada perlaksanaan amalan yang baru seperti yang disarankan di dalam latihan dan darjah kesepadanan iaitu sama ada ianya sesuai dengan prosedur setempat.

Selain daripada itu faktor masa sebagai contoh adakah pelatih mempunyai masa yang cukup untuk melaksanakan saranan daripada latihan yang diikuti (Parry, 1990). Hasil

kajian Parry (1990) hampir menyamai hasil kajian Shumaker (2004) walaupun konteks kajian Shumaker adalah program latihan yang dikendalikan oleh majlis perbandaran ke atas kerani yang bekerja di majlis perbandaran berkenaan. Hasil kajian beliau menunjukkan persepsi pekerja perkeranian tentang keberkesanan program latihan di bawah majlis perbandaran mempunyai hubungkait dengan faktor organisasi, jurulatih serta pelatih. Ketiga-tiga faktor ini menjadi penentu kepada keberkesanan latihan yang dilaksanakan oleh majlis perbandaran.

Selain daripada itu dapatan kajian daripada Al Ammar (1994) juga menunjukkan elemen latihan, pelatih, tempat pekerjaan atau organisasi bekerja dan jurulatih yang melatih. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa faktor – faktor yang berkaitan dengan pelatih merupakan faktor terdahulu bagi motivasi pelatih, penilaian, prestasi serta pemindahan latihan. Di antara faktor-faktor ini, tujuan atau matlamat mengapa pelatih ingin menghadiri latihan amat relevan terutama sekali jika ilmu yang baru diperolehi daripada program latihan tersebut dimoderasi atau dipengaruhi oleh motivasi pelatih untuk belajar. Manakala elemen latihan berkaitan dengan jurulatih amat berhubungkait dengan penilaian daripada pelatih. Secara kesimpulannya, elemen latihan, pelatih serta jurulatih menentukan berkesannya sesuatu program latihan.

Individu yang mempunyai ciri penilaian diri positif (*positive self-evaluation traits*) misalnya *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *internal locus of control* akan memikirkan lebih banyak matlamat latihan yang positif untuk menghadiri program latihan.

Secara umumnya, matlamat latihan merangkumi tiga (3) dimensi iaitu: *Learning training goal*, *proving training goal* dan *avoidance training goals* untuk mengukur matlamat latihan pelatih.

Menurut Schuller (1983) terdapat beberapa perkara yang perlu diberik perhatian oleh pihak perancang dalam membuat pilihan program latihan yang paling sesuai dan berkesan serta selaras dengan minat, kemampuan dan tahap pembelajaran yang ada pada diri pelatih. Perkara-perkara tersebut ialah siapa yang mengikuti latihan, siapa yang

memberikan latihan, media yang digunakan semasa latihan, apakah tahap pembelajaran peserta latihan, bentuk latihan yang diperlukan dan lokasi di mana latihan dijalankan. Penilaian adalah langkah terakhir dalam sesuatu proses latihan. Penilaian perlu dibuat dengan membandingkan keputusan dengan objektif latihan. Kriteria yang perlu dinilai ialah produktiviti dan sikap mestilah selaras dengan objektif latihan.

Bates (1997) di dalam penyelidikannya mengkaji tentang pemindahan proses latihan atau pengajaran daripada jurulatih kepada penerima latihan atau pelatih. Dapatan daripada kajian ini mendapati bahawa pembolehubah persekitaran pemindahan merupakan pembolehubah yang paling besar peratusannya di dalam menjelaskan perbezaan di dalam pengkadaran prestasi. Daripada tujuh dimensi yang diukur dimana persekitaran pemindahan diukur, penentu yang amat berpengaruh ialah dimensi antara individu (interpersonal). Selain daripada itu, dimensi persekitaran pemindahan, pembolehubah antara individu seperti kepercayaan ahli kumpulan kerja sebagai satu kumpulan, jangkaan normatif tentang gelagat kerja ahli kumpulan dan hubungan antara individu adalah amat berpengaruh di dalam menentukan penggunaan latihan di tempat kerja.

Perbezaan di antara kajian yang dilakukan oleh Bates (1997) dengan Shumaker (2004), Parry (1990), dan Ammar (1994) ialah pembolehubah persekitaran pemindahan latihan. Faktor ini merupakan pemangkin atau penentu kepada keberkesanan latihan untuk digunakan di dalam pekerjaan. Sokongan bagi memudahkan pemindahan pengetahuan daripada tempat latihan kepada tempat kerja amat penting.

Kajian yang dibuat oleh Lim, Lee, dan Nam (2007) di dalam konteks pembelajaran elektronik telah mendapati bahawa pembolehubah seperti pelatih, jurulatih, proses interaksi yang mudah, persekitaran organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan keberkesanan latihan iaitu dari aspek prestasi pembelajaran dan pemindahan. Di antara faktor yang mempengaruhi prestasi pembelajaran pelatih ialah motivasi untuk belajar, kemahiran komputer yang mencukupi, kandungan program latihan, hubungan dua hala di antara pelatih dan jurulatih, mudah untuk digunakan atau akses, sokongan daripada jurulatih dan persekitaran pembelajaran yang konsisten manakala faktor yang

mempengaruhi prestasi ialah motivasi pembelajaran, kandungan program latihan, sokongan daripada jurulatih dan pencapaian pembelajaran.

Haslinda dan Muhyuddin (2009) di dalam kajiannya terhadap keberkesanan latihan dalam sektor awam telah mengkategorikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keberkesanan latihan kepada empat kumpulan iaitu *attitudinal, training practice, job-related and top management commitment and support*. Kategori-kategori ini menjelaskan tentang banyak masalah yang boleh membawa kepada ketidakberkesanan program latihan. Misalnya bagi kategori *attitudinal*, masalah yang boleh menghalang keberkesanan kursus adalah minat yang kurang di kalangan pekerja untuk mengikuti latihan, tidak memberikan sokongan kepada program latihan dan wujudnya kumpulan-kumpulan rasis di kalangan peserta/pelatih yang mengikuti sesuatu program latihan. Dalam kategori *training practice*, faktor yang mempengaruhi keberkesanan program latihan ialah kekangan kewangan, tidak menjalankan analisis keperluan latihan, pemilihan pelatih yang tidak tepat dan kelemahan perancangan. Training practice yang baik adalah penting untuk menentukan keberkesanan latihan. Mereka juga menyetujui bahawa kebolehan jurulatih juga menentukan keberkesanan latihan.

Keberkesanan latihan juga ditentukan oleh objektif kursus yang mudah difahami atau dilaksanakan, kandungan latihan yang relevan, teknik latihan yang bersesuaian, keupayaan jurulatih dan pelatih (Peterson, 1990). Program yang berkesan juga akan panjang usianya program latihan tersebut mempunyai nilai yang tinggi atau di dalam perkataan lain, program latihan tersebut mesti memenuhi kehendak peserta yang mengikuti latihan (Coffman, 1987). Chen dan Sok (2007) menyatakan bahawa terdapat enam faktor di dalam kajian ini. Faktor-faktor tersebut ialah penilaian keperluan latihan, program latihan, keanjalan latihan, kecukupan untuk digunakan untuk diri sendiri, sokongan sosial dan pemindahan pengetahuan. Keenam-enam faktor ini menjadi penentu kepada keberkesanan program latihan yang dianjurkan oleh bank perdagangan di Kemboja. Sumbangan dari kajian ini ialah pembangunan rangkakerja bagi latihan yang berkesan di negara sedang membangun. Namun begitu terdapat pandangan yang mengatakan keberkesanan program latihan adakalanya tidak dinilai dengan baik kerana

kaedahnya mungkin salah sebagai contoh bertanya soal yang salah, kegagalan mengawal faktor gangguan atau kumpulan kawalan yang bersesuaian (Russ, Darlene, & Zenger, 1995).

Pelatih yang mempunyai ciri-ciri positif (*positive traits*) yang tinggi akan merasai kepuasan yang lebih terhadap hasil positif. Sebaliknya pula berlaku kepada pelatih yang tidak mempunyai ciri-ciri positif. Berdasarkan kajian yang dibuat ini juga didapati bahawa pelatih yang mempunyai matlamat pembelajaran yang tinggi (*high learning goal*) akan menjadikan latihan lebih berkesan.

(Herold, et al., 2002) pula mengatakan bahawa penetapan matlamat merupakan teori yang boleh diterima pakai dan amat praktikal dalam motivasi kerja dan performance latihan. Banyak kajian telah mengenalpasti performance adalah berfungsi secara positif dengan tahap matlamat.

Berdasarkan kepada kajian lepas, bagi tujuan penyelidikan ini kami akan melihat pembolehubah bersandar iaitu keberkesanan latihan dan pembolehubah bebas yang terdiri daripada motivasi untuk belajar, self-efficacy, rekabentuk/kandungan latihan persekitaran pembelajaran dan insentif latihan

2.4 Pembolehubah bersandar dan Pembolehubah bebas

2.4.1 Keberkesanan Latihan (Pembolehubah bersandar)

Menurut OSHA (1998), sumber yang dibelanjakan oleh organisasi kepada latihan adalah pelaburan yang sangat baik (Crucefix, 2001). Namun begitu, pelaburan terhadap latihan-latihan yang tidak memberi kesan menyebabkan sumber wang tersebut tidak dapat digunakan untuk program yang lebih efektif (Nesbitt, 2004). Ini akan mengakibatkan pembaziran sumber. Dalam kes KKLW, pada masa ini tahap keberkesanan latihan yang telah dilaksanakan masih belum diketahui. Tujuan penilaian latihan ini adalah untuk (1) memberi justifikasi terhadap penubuhan jabatan yang ditugaskan untuk melatih, (2)

menentukan sama ada untuk meneruskan atau menamatkan program latihan yang ditawarkan, dan (3) mendapatkan maklumat tentang kaedah untuk mempertingkatkan program latihan pada masa hadapan (Kirkpatrick, 1998). Menurut Kirkpatrick (1998) lagi, penilaian terhadap keberkesanan latihan yang dilakukan adalah sangat penting untuk melihat perubahan yang telah berlaku terhadap peserta yang dilatih. Oleh yang demikian, tahap keberkesanan latihan-latihan yang telah dilaksanakan oleh KKLW perlu diukur supaya statusnya diketahui dan proses penambahbaikan dapat dijalankan dengan baik.

Penilaian perlu dibuat dengan membandingkan keputusan dengan objektif latihan. Schuller (1983) telah menganjurkan beberapa kriteria untuk dinilai iaitu produktiviti dan sikap. Kriteria ini hendaklah selaras dengan objektif latihan. Selain itu, salah satu cara lain yang boleh digunakan untuk mengukur tahap keberkesanan latihan yang telah dijalankan adalah dengan mengimbangi antara kos yang dikeluarkan dan faedah yang diterima (Ivancevich, 1998). Oleh sebab tidak semua latihan dapat diukur dengan kos dan faedah (contoh faedah yang tidak nampak seperti kepuasan peserta kursus), maka Kirkpatrick (1998) telah mencadangkan penilaian dari pelbagai sudut dibuat berdasarkan empat kriteria penilaian utama iaitu (1) reaksi peserta, (2) pembelajaran, (3) tindakan, dan (4) hasil. Perbincangan mengenai keempat-empat dimensi tersebut adalah seperti berikut:

(a) Reaksi peserta (Participant reaction)

Penilaian terhadap reaksi peserta bermaksud penilaian dibuat untuk mengukur bagaimana peserta memberi reaksi sejurus program latihan dilaksanakan. Penilaian pada tahap ini penting untuk melihat tahap kepuasan peserta terhadap program latihan tersebut. Jika didapati reaksi peserta terhadap latihan adalah positif, maka program tersebut patut diteruskan atau sebaliknya. Contohnya, dalam kes latihan yang dilaksanakan oleh KKLW reaksi peserta terhadap latihan dapat dikenalpasti dengan menanyakan pendapat mereka terhadap kursus yang telah dipelajari.

(b) Pembelajaran (Learning)

Dimensi kedua yang perlu dinilai adalah dari sudut pembelajaran peserta latihan. Maksud pembelajaran di sini ialah tahap perubahan peserta dari segi sikap (*attitude*), pengetahuan, dan/atau kemahiran tambahan selepas menjalani latihan. Sebagai contoh, penilaian dibuat untuk mendapatkan maklumat sama ada kursus yang diberikan telah menambahkan kemahiran dan ilmu peserta dalam bidang tersebut

(c) Gelagat (Behavior)

Dimensi ketiga yang perlu dilihat adalah dari sudut tindakan peserta selepas latihan diberikan kepada mereka. Tindakan didefinisikan sebagai tahap perubahan yang telah dilakukan oleh peserta disebabkan menghadiri program latihan. Dalam kes latihan yang dilakukan oleh KKLW, tindakan dapat dilihat sama ada peserta telah berjaya menceburi bidang peniagaan selepas menjalani kursus .

(d) Hasil (Results)

Dimensi terakhir ini bertujuan menilai impak pelaksanaan program latihan yang dijalankan. Hasil boleh didefinisikan sebagai keputusan akhir yang berlaku disebabkan penyertaan dalam program latihan yang ditawarkan. Antara keputusan akhir ini termasuklah peningkatan dari segi output, kualiti, jualan, untung dan juga pengurangan kos. Contohnya, hasil dilihat ke atas pelaksanaan program latihan ke atas ekonomi dan kualiti hidup peserta yang menghadiri kursus yang dianjurkan oleh KKLW.

Kirkpatrick (1975) telah mencadangkan beberapa kaedah yang boleh digunakan untuk menilai kriteria-kriteria yang telah disebutkan iaitu kaedah menggunakan rekod syarikat, teknik pemerhati, kejadian-kejadian kritikal, soal selidik dan ujian bertulis.

2.4.2 Pembolehubah bebas

Penilaian latihan dan keberkesanan latihan kadangkala digunakan secara saling berganti, bagaimanapun kedua-duanya adalah dua konstruk yang berasingan. Namun demikian, menurut Alvarez, Salas dan Garofano (2004), kedua-dua konstruk latihan adalah saling berkaitan. Keberkesanan latihan dalam kajian ini adalah merujuk kepada prestasi pelatih selepas mengikuti program latihan yang dijalankan oleh KKLW bagi tempoh di antara sebulan hingga 6 bulan. Kajian akan melihat dari empat dimensi keberkesanan iaitu reaksi, pembelajaran, gelagat dan hasil yang diperolehi oleh pelatih.

Model Kirkpatrick merupakan suatu kaedah yang paling ringkas untuk memahami penilaian latihan semasa latihan dan ia merujuk kepada prestasi semasa melakukan pekerjaan. Oleh itu model ini sesuai digunakan selepas program latihan. Dalam model ini reaksi kepada latihan adalah berkaitan dengan pembelajaran, pembelajaran pula adalah berkaitan dengan gelagat, seterusnya gelagat adalah berkaitan dengan hasil

Model Baldwin & Ford (1988) mencadangkan ciri individu serta organisasi adalah berkaitan terus kepada pembelajaran serta prestasi. Mereka juga mencadangkan ciri individu adalah berkaitan dengan latihan serta ciri organisasi. Model keberkesanan latihan ini kemudiannya telah diperluaskan oleh Holton & Baldwin (2000).

Kajian ini secara khususnya telah mengenalpasti tiga ciri yang memberi kesan secara langsung terhadap keberkesanan program latihan iaitu ciri-ciri pelatih, ciri-ciri jurulatih serta rekabentuk latihan. Penulisan seterusnya adalah berkaitan ketiga-tiga ciri tersebut.

2.4.2.1 Ciri-Ciri Pelatih (Trainees' Traits)

Keberkesanan latihan juga bergantung kepada ciri-ciri yang dimiliki oleh pelatih. Terdapat beberapa ciri-ciri pelatih yang akan diukur di dalam kajian ini iaitu *self-efficacy*, motivasi, *self-esteem* dan *locus of control*.

(a) *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan suatu konsep yang penting dalam menjelaskan gelagat manusia serta perubahan gelagat. Bandura et al (1977) mendefinisikan *Self-efficacy* sebagai the conviction bahawa seseorang dapat execute dengan jayanya gelagat yang dikehendaki untuk menghasilkan sesuatu. *Self-efficacy* adalah berasaskan kepada teori pembelajaran sosial. Mengikut teori ini manusia akan belajar melalui pemerhatian kepada orang yang lain yang mana mereka percaya orang tersebut mempunyai keupayaan untuk menyusun serta menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai sesuatu (Bandura, 1986).

Self-efficacy dapat diukur dari segi tahap, umum serta kekuatannya (Bandura, 1997). Tahap merujuk kepada *efficacy* untuk meningkatkan tahap kesukaran sesuatu tugas. Sebagai contoh, usahawan wanita akan bermula dengan perniagaan kecil-kecilan sebelum membesarkan perniagaannya. Generality merujuk kepada pemindahan kepercayaan *efficacy* kepada tugas atau situasi yang lain. Manakala kekuatan pula merujuk kepada tahap kecekapan bermula dari tiada kepada yang lebih baik. Bila berhadapan dengan kegagalan, pelatih yang mempunyai *Self-efficacy* yang tinggi akan cuba menyelesaikan masalah tersebut walaupun tanpa sumber dan sokongan yang sewajarnya.

Kualiti latihan memberi kesan terhadap *Self-efficacy* melalui tanggapan pelatih terhadap tugas, termasuklah langkah-langkah yang terlibat, jumlah usaha serta keupayaan yang diperlukan untuk berjaya dalam sesuatu tugas (Yelon dan Sheppard, 1999). Kecekapan akan dapat dicapai sekiranya program latihan menyediakan arahan yang menyeluruh, peluang untuk mengamalkannya serta mengikut standard yang ditetapkan, serta maklumbalas yang menfokuskan terhadap kemahiran yang telah dipelajari.

Self-efficacy merujuk kepada kepercayaan seseorang bahawa dia akan dapat mencapai keperluan latihan dengan jayanya serta dapat memahami kandungan program latihan (Gist et, al, 1991). Pelatih yang mempunyai self-efficacy yang tinggi adalah dikaitkan dengan kepercayaan bahawa dia boleh berjaya selepas mengikuti program latihan tersebut, manakala pelatih yang mempunyai self-efficacy yang rendah selalu memikirkan

akan kegagalan. Banyak penyelidikan telah dijalankan dan menunjukkan bahawa semakin tinggi self-efficacy seseorang, semakin tinggi prestasinya. Bukan sahaja prestasi mereka tinggi, malahan dalam situasi yang sukar mereka akan terus berusaha untuk mencapai kejayaan. Oleh itu, kajian ini akan mengenalpasti adakah ciri self-efficacy pada individu pelatih mempunyai kaitan dengan keberkesanan program latihan yang diberikan oleh pihak KKLW. Menurut Noe (2008), tahap self-efficacy pelatih dapat ditingkatkan dengan pelbagai cara, misalnya memberitahu pelatih tentang tujuan latihan adalah untuk meningkatkan kemahiran, menyediakan sebanyak mungkin maklumat berkenaan program latihan yang akan dijalankan, menunjukkan contoh pelatih yang berjaya dalam bidang yang sama, serta memberikan maklumbalas terhadap keupayaan pelatih semasa dalam sesi latihan.

(b) Motivasi untuk belajar

Motivasi untuk belajar merujuk kepada niat untuk berusaha untuk mendapat tahap yang lebih tinggi dalam sesuatu program latihan. Banyak kajian telah menunjukkan bahawa memperoleh sesuatu adalah berpunca dari motivasi untuk belajar. Antara kajian yang telah membuktikan kenyataan ini adalah kajian dari Mathieu dan Martineau, 1997; Tziner, Haccon dan Kadish, 1991. Noe (1986) mengenalpasti faktor motivasi memberi kesan terhadap keberkesanan latihan. Seterusnya Noe dan Schmitt (1986) mendapati bahawa pelatih yang mempunyai penglibatan yang tinggi dalam pekerjaannya akan lebih bermotivasi untuk mempelajari serta mengaplikasikan pembelajaran yang didapatinya dalam program latihan tersebut. Walaupun pelatih mempunyai keupayaan untuk mempelajari kandungan latihan, mereka akan gagal mengaplikasikannya sekiranya mereka mempunyai motivasi yang rendah. Penyelidik yang lain juga seperti Fleishman & Mumford (1989) serta Quinones (1997) mendapati motivasi adalah penting untuk kejayaan program latihan. Justeru motivasi pelatih memainkan peranan penting dalam keberkesanan program latihan KKLW.

Motivasi melibatkan pilihan oleh pelatih untuk mengembangkan tenaga kearah satu set gelagat berbanding dengan yang lain (Quinones, 1997). Dalam program latihan, motivasi

mempengaruhi kemahuan pelatih untuk menghadiri program latihan serta seterusnya menghasilkan sesuatu dari program latihan tersebut (Cheng dan Ho, 2001). Peranan motivasi kepada keberkesanan latihan juga disahkan melalui kajian-kajian yang dijalankan oleh penyelidik-penyelidik dalam kajian empirikal mereka (Carlson et al, 2000; Cheng, 2000; Guerrero & Sire, 2001; Tracey et al., 2001). Secara faktanya, kajian telah menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dan kecekapan latihan (Liao dan Tai, 2006)

(c) Lokus kawalan (*Locus of control*)

Lokus kawalan (*locus of control*) ialah satu persepsi yang menggambarkan mengenai ganjaran dan hukuman di dalam hidup seseorang individu (Pervin, 1965). Ia boleh didefinisikan sebagai sejauhmana individu itu merasakan mampu untuk mengawal hidupnya sendiri dengan mengambilkira orientasi dalaman dan luaran individu tersebut (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003).

Lokus kawalan boleh dibahagikan kepada dua iaitu lokus kawalan dalaman dan lokus kawalan luaran (Rotter, 1966). Lokus kawalan dalaman merujuk kepada kemampuan individu untuk mengawal apa yang berlaku kepada diri mereka manakala lokus kawalan luaran ialah merujuk kepada individu yang merasakan bahawa kehidupan dan keadaan mereka di kawal oleh orang lain.

Joe, 1971 mengaitkan lokus kawalan dengan ciri-ciri positif dalaman seseorang individu misalnya berinisiatif, tolerensi, dominasi, pencapaian dan pemahamana yang mendalam, tegas, berkesan, efektif, sosial dan intelektual.

Lokus kawalan juga boleh didefinisikan sebagai setakat mana individu itu sedar akan apa jua yang berlaku kepada dirinya adalah disebabkan oleh perlakuan dan ciri-ciri yang ada dalam diri mereka sendiri. Hasil kajian oleh Lewin dan Stephens (1994) mengatakan bahawa terdapat hubungan yang positif di antara lokus kawalan dalaman dengan pencapaian. Usahawan yang berjaya ialah usahawan yang mempunyai lokus kawalan

dalaman yang kuat kerana mereka percaya mereka boleh mencorak masa depan mereka sendiri.

2.4.2.2 Ciri-Ciri Jurulatih

Kejayaan program latihan bergantung kepada kelayakan dan sikap jurulatih. Seorang jurulatih mesti memahami hala yang asas bagi program pendidikan dan mempunyai pengetahuan serta kemahiran yang diperlukan di dalam latihan. Leduchwicz (1982) menjelaskan bahawa selain daripada keupayaan jurulatih, di antara tugasnya yang lain ialah keupayaannya untuk mempengaruhi pelatih dan organisasi. Di antara kelayakan jurulatih termasuklah menyediakan garis panduan secara menyeluruh, menyampaikan mesej dengan berkesan, menyediakan bahan untuk latihan lebih awal, mengendalikan pelatih di dalam cara yang bersesuaian, menjawab persoalan dari pelatih dengan jelas, dan akhir sekali menggalakkan pelatih untuk mencapai matlamat.

Jurulatih tidak dapat dinafikan dapat memainkan peranan yang sangat penting kepada keberkesanan latihan. Kajian lain juga menunjukkan bahawa menyuntik harapan yang tinggi kepada jurulatih samalah seperti menajamkan prestasi pelatih. Apabila membincangkan tentang ciri-ciri jurulatih, banyak kajian telah menilai ciri-ciri guru yang dinilai oleh pelajar dalam situasi akademik disebabkan kurangnya kajian tentang ciri-ciri jurulatih ini. Terdapat lima gelagat jurulatih yang memberi kesan terhadap keberkesanan program latihan. Ciri-ciri yang disenaraikan oleh beliau adalah kejelasan, kepelbagaian, orientasi tugas, keterlibatan dalam proses pembelajaran serta kadar kejayaan yang sederhana hingga tinggi.

(a) Kejelasan

Kejelasan merujuk kepada bagaimana pelatih menginterpretasikan atau memahami persembahan yang diberikan oleh jurulatih tersebut. Jurulatih yang mempunyai tahap kejelasan yang tinggi dalam menerangkan bahan kepada pelatih didapati meluangkan masa yang sedikit terhadap bahan yang disampaikan.

(b) *Kepelbagaian*

Kepelbagaian merujuk kepada bagaimana tahap fleksibel jurulatih semasa membentangkan bahan latihan kepada pelatih. Jurulatih yang berkesan akan mengujudkan kepelbagaian dengan menggunakan pelbagai bahan serta soalan.

(c) *Orientasi tugas*

Gelagat orientasi tugas merujuk kepada tahap di mana jurulatih adalah berorientasikan pencapaian. Jurulatih dengan orientasi tugas yang tinggi akan peka dalam memastikan semua bahan latihan diajar dengan sempurna. Jurulatih yang berkesan juga akan menggunakan masa latihan dengan berkesan.

(d) *Proses pembelajaran*

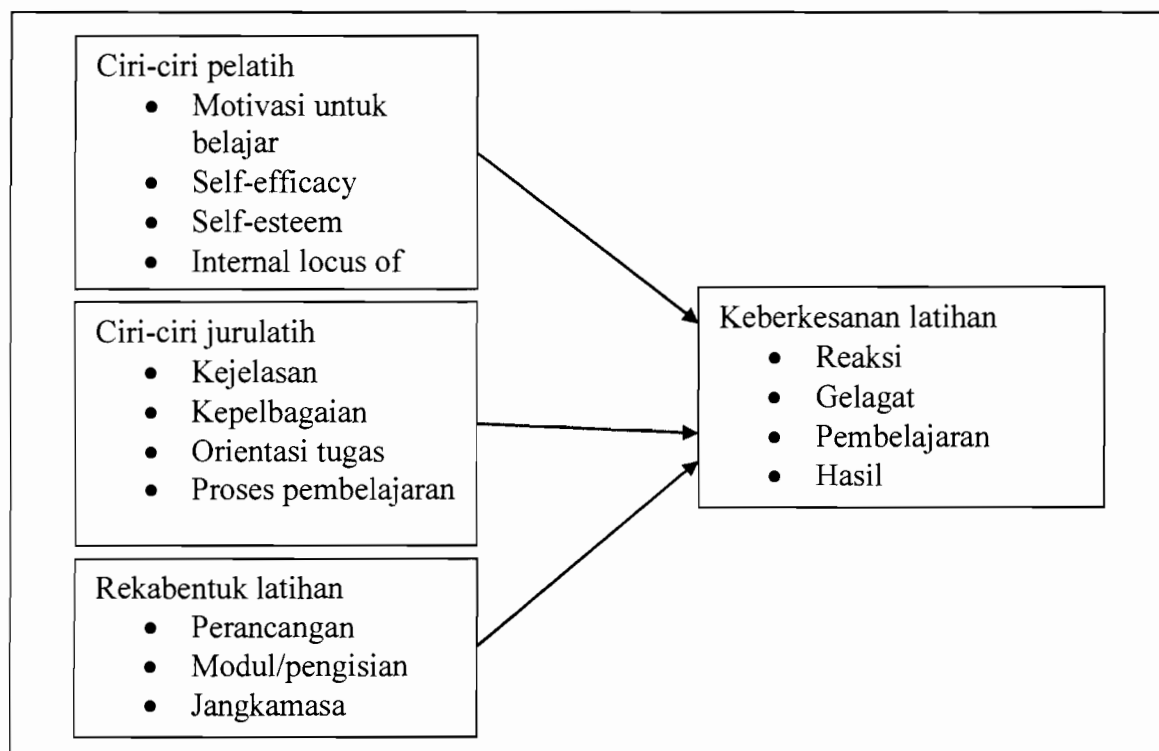
Persekitaran pembelajaran bermaksud ahli di dalam organisasi mempercayai bahawa pembelajaran atau latihan memainkan peranan yang amat penting di dalam tugas kerja mereka (Tracy et.al, 1995). Jurulatih yang efektif juga akan melibatkan diri untuk memastikan proses pembelajaran berjalan lancar.

2.5 Teori Expectancy

Terdapat banyak teori yang menerangkan keberkesanan latihan. Motivasi untuk menterjemahkan kemahiran yang dipelajari semasa program latihan boleh dirujuk sebagai keinginan pelatih untuk menggunakan segala pengetahuan serta kemahiran yang diperolehi dalam program latihan kepada pembukaan perniagaan mereka (Noe & Schmitt, 1986). Perubahan gelagat akan terhasil bagi pelatih hasil dari pemahaman terhadap segala bahan pengajaran semasa latihan tersebut. Untuk menyokong tahap pengaplikasian praktikal yang diperolehi dari latihan kepada pembukaan perniagaan sendiri, adalah penting untuk mengetahui kenapakah pelatih tersebut memilih untuk mengaplikasi kemahiran tersebut atau tidak. Beberapa teori yang berkaitan dengan

gelagat manusia akan dapat membantu dalam penilaian tersebut. Teori yang sesuai untuk kajian ini adalah teori expectancy. Teori ini pada awalnya dipopularkan oleh Vroom (1964). Teori ini menekankan tentang keupayaan individu, bukannya keinginan untuk melakukan sesuatu tugas. Dalam kajian ini, tumpuan adalah kepada keupayaan peletih untuk membuka perniagaan sendiri serta mengaplikasikan ilmu yang dipelajari dari program latihan anjuran KKLW. Vroom mencadangkan bahawa prestasi kerja adalah hasil daripada interaksi dua komponen iaitu tolakan dan keupayaan.

Menurut teori ini, pelatih meninggalkan latihan dengan beberapa tahap motivasi yang berbeza untuk menggunakannya dalam membuka perniagaan baru atau mengembangkan perniagaan. Menurut Holton (1996), pengaruh untuk menindahkan motivasi ini terbahagi kepada empat kategori: *intervention fulfillment*, hasil pembelajaran, sikap kerja serta jangkaan utiliti. *Intervention fulfillment* merujuk kepada tahap dimana latihan memenuhi jangkaan serta keinginan dari latihan tersebut.



Rajah 2.1: Kerangka teoretikal kajian -
Rujukan Baldwin & Ford (1988)

BAB 3

METODOLOGI

3.1 Pengenalan

Di dalam bab tiga ini, perbincangan difokuskan kepada kaedah-kaedah pelaksanaan kajian yang meliputi rekabentuk kajian, populasi dan kaedah analisis yang digunakan untuk mendapatkan hasil kajian ini.

3.2 Pendekatan Kajian

3.2.1 Penggunaan kaedah campuran (*mixed method*)

Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah campuran (*mixed method*) yang menggabungkan kaedah kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kaedah campuran digunakan apabila penyelidik menyandarkan tuntutan tentang sesuatu pengetahuan berdasarkan sesuatu keadaan yang pragmatik, sebagai contoh, keadaan tersebut lebih berpusatkan pada masalah. Strategi pertanyaan adalah sama ada mengutip data secara serentak melalui kaedah kuantitatif dan kualitatif ataupun secara berturutan iaitu mengutip data menggunakan kaedah kuantitatif terlebih dahulu dan kemudian setelah selesai mengutip data menggunakan kaedah kuantitatif, barulah penyelidik mengutip data dengan menggunakan kaedah kualitatif.

Rekabentuk kaedah campuran ini amat berguna untuk mendapat maklumat yang paling baik melalui kaedah kuantitatif dan kualitatif. Menurut Tashakkori & Teddlie (2003) kaedah campuran ini amat sesuai dan ianya memberi peluang yang lebih baik kepada penyelidik bagi menjawab persoalan kajian dan menilai lebih baik lagi sejauh mana dapatan kajian tersebut boleh dipercayai dan digunakan bagi membuat kesimpulan. Terdapat dua kebaikan dalam menggunakan kaedah campuran iaitu pertamanya, kaedah yang berlainan dapat digunakan bagi tujuan yang berbeza sebagai contoh, penyelidik mengadakan temubual sewaktu fasa penerokaan yang bertujuan bagi mencari isu utama

di dalam kajian dan seterusnya menggunakan soal selidik bagi mengutip data deskriptif atau data penerokaan. Ini akan memberi keyakinan kepada penyelidik bahawa beliau telah memberi penekanan terhadap isu-isu penting. Kebaikan yang kedua ialah kaedah campuran membolehkan pengesahan (*triangulation*) data dapat dilakukan sebagai contoh, pengutipan data menggunakan temubual separa struktur merupakan salah satu cara yang baik bagi mengesahkan data yang dikutip menggunakan borang soal selidik.

Untuk tujuan kajian ini, penyelidik cuba untuk mengenalpasti faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan latihan yang dianjurkan oleh KKLW dengan kerjasama CEDI,UUMM. Keberkesanan latihan akan diukur melalui penglibatan peserta di dalam bengkel latihan di dalam perniagaan mahupun pergantungan pada diri sendiri. Dengan menggunakan kaedah kajian kes serta penglibatan sebagai peserta, penyelidik dapat mengenalpasti isu utama di dalam latihan yang berkesan dan meneroka faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM. Seterusnya, setelah faktor-faktor keberkesanan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM dikenalpasti melalui kaedah kualitatif, pada tahap yang selanjutnya, pengutipan data melalui kaedah kuantitatif akan dilaksanakan. Penggunaan kaedah kuantitatif ini bertujuan untuk mengesahkan hasil dapatan melalui temubual yang dijalankan pada peringkat awal. Di dalam fasa ini, penentu kepada keberkesanan program latihan dikenalpasti dan hubungan faktor tersebut dengan keberkesanan program latihan ditentukan dengan menggunakan kaedah statistik

3.2.2 Strategi Kaedah Campuran

Terdapat lima strategi di dalam kaedah campuran yang boleh dipilih bagi melaksanakan kajian, Bagi tujuan kajian ini, penyelidik menggunakan strategi pengesahan secara serentak. Di dalam strategi ini, penyelidikan ini telah mengguna pakai dua kaedah yang berlainan bagi mengesahkan, saling memperakukan atau menyokong hasil kajian di dalam penyelidikan yang sama (Cresswell, 2003). Di dalam konteks kajian ini, keutamaan pendekatan diberi kepada kualitatif terlebih dahulu berbanding kuantitatif kerana dengan menggunakan strategi ini, hasil kajian dapat diintegrasikan sewaktu fasa

penafsiran data atau analisis data. Dengan menggunakan strategi pengesahan secara serentak, analisis hasil dapatan menjurus kepada satu arah yang sama di mana ini merupakan satu cara untuk mengukuhkan lagi suatu tuntutan atau menjelaskan kekurangan keterangan di dalam penyelidikan.

3.2.3 Perlaksanaan di dalam kajian rekabentuk campuran

Di dalam melaksanakan kaedah campuran, terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan. Di antara faktor-faktornya yang melibatkan rekabentuk kuantitatif dan kualitatif, dibincangkan pada perenggan yang selanjutnya

3.3 Rekabentuk Kuantitatif

Di dalam rekabentuk kuantitatif, terdapat beberapa perkara yang perlu dipertimbangkan. Di antaranya ialah

A. Jenis Penyiasatan dan Jangkamasa

Di dalam rekabentuk kuantitatif, kajian berbentuk korelasi digunakan kerana objektif kajian ini yang melihat hubungan di antara pembolehubah di dalam kajian ini. Kajian ini bersifat kajian rentas kerana data dikutip sekali di dalam satu-satu masa

B. Tahap pengaruh penyelidik dan konteks kajian

Penyelidik mempunyai kawalan yang minima ke atas pembolehubah kerana keadaan yang dikaji berlaku secara normal tanpa pengaruh daripada penyelidik. Tempat atau situasi di mana penyelidikan dilaksanakan bukan di dalam makmal di mana pembolehubah boleh dimanipulasi.

C. Unit Analisis

Unit bagi kajian ini adalah pada tahap individu yang mewakili peserta kursus anjuran KKLW dan CEDI,UUM . Tujuan memilih individu sebagai unit analisis adalah bagi memahami kehendak peserta terhadap kursus yang diberi dan menilai keberkesanan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM dari perspektif peserta.

D. Gambaran tentang Tatacara Pensampelan

Di dalam kajian ini, unit analisis ialah peserta kursus. Justifikasi melihat program latihan dari kacamata peserta ialah bagi mengenalpasti faktor-faktor penentu kepada keberkesanan ataupun kejayaan sesuatu program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM. Keperluan kepada menentukan faktor yang menyumbang kepada keberkesanan latihan melalui perspektif peserta adalah penting kerana melalui maklumbalas daripada peserta kursus segala penambahbaikan dari aspek pengetahuan, kemahiran, pemberi latihan, serta pelaksanaan program latihan untuk tujuan praktikal bagi membolehkan peserta memulakan perniagaan atau mengurangkan pergantungan kepada orang lain dapat dilakukan. Kerangka pensampelan ialah direktori peserta yang mengikuti kursus anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM yang ada di Institut Pembangunan Keusahawanan dan Koperasi, Universiti Utara Malaysia.

3.3.1 Kaedah Pengumpulan Data

Data kajian dikumpulkan menggunakan borang soal selidik berstruktur yang dibina oleh penyelidik. Kajian ini adalah berbentuk gabungan kaedah kuantitatif dan kualitatif. Untuk kaedah kuantitatif, peserta dihubungi melalui telefon untuk memastikan pulangan respon segera memandangkan kajian ini perlu disiapkan dalam tempoh semester pendek. Manakala bagi peserta yang tidak dapat dihubungi melalui telefon, borang soal selidik dihantar kepada mereka ke alamat yang diberikan semasa pendaftaran kursus. Penggunaan soal selidik adalah bagi mengutip data kuantitatif atau data berbentuk angka manakala data kualitatif akan dikutip melalui temubual secara mendalam dengan peserta-peserta

yang telah berjaya membuka perniagaan ataupun yang sekadar mengikuti program latihan sahaja. Peserta-peserta ini akan menjadi kajian kes kepada penyelidikan ini. Pengutipan data kuantitatif perlu untuk melihat hubungan di antara faktor-faktor penyumbang dengan keberkesanan latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM.

Bagi data kualitatif yang dikumpul dari soalan temubual separa berstruktur yang dibangunkan akan digunakan bagi menyiasat tentang kekuatan dan kelemahan program latihan serta cadangan penambahbaikan program pada masa akan datang. Di dalam lain perkataan, data yang didapati daripada temubual akan membantu penyelidik memahami dengan lebih mendalam tentang keberkesanan atau kegagalan sesuatu program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM. Selain daripada itu data kualitatif dapat mengesahkan (*triangulate*) data kuantitatif yang dikutip, sebagai contoh, data tentang faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program latihan. Di dalam fasa analisa atau interpretasi, dapatan kajian daripada kaedah kuantitatif dan kualitatif akan diintegrasikan.

3.3.2 Instrumen bagi Pengutipan data

Borang soal selidik dibangunkan oleh penyelidik menggunakan kaedah penilaian yang diubahsuai daripada kaedah penilaian “*Student Evaluation of Educational Quality*” (SEEQ) yang telah direka oleh Prof. Herbert Marsh, dari University of Western Sydney (James Neill, 2003).

Borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini dibahagikan kepada enam (6) bahagian utama iaitu (i) bahagian maklumat umum atau demografi bekas peserta, (ii) bahagian maklumat perniagaan peserta jika berkenaan, (iii) bahagian penilaian pelatih, (iv) bahagian penilaian penceramah, (v) bahagian rekabentuk latihan dan (vi) bahagian penilaian keberkesanan kursus. Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert dan ordinal. Untuk rujukan, borang soal selidik adalah seperti di Lampiran 1.

3.3.3 Analisis Data

Data yang diperolehi akan diuji dengan menggunakan statistik deskriptif, faktor analisis, reliability, korelasi, dan regresi bagi menganalisa hubungan di antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar dengan menggunakan perisian SPSS 16.0.

3.4 Rekabentuk Kualitatif

Pendekatan interpretif telah digunakan oleh penyelidik bagi memahami sesuatu fenomena melalui pemahaman tentang pengertian yang telah ditetapkan oleh responden kepada fenomena tersebut. Fenomena beserta dengan pesertanya disiasat di dalam situasi asli. Ini akan memudahcara pemahaman yang lebih baik dan mendalam tentang budaya dan situasi di dalam sesuatu keadaan. Menurut Gibbon (1987), pendekatan interpretif cuba memahami pengertian yang saling subjektif tersemat di dalam kehidupan sosial dan seterusnya menjelaskan mengapa manusia bertindak sepertimana yang mereka lakukan. Oleh sebab itu, sumbangan falsafah penyelidikan interpretif ialah mendedahkan hubungan di antara bahagian yang berbeza di dalam realiti sosial dengan menyiasat peraturan dan makna sosial yang akhirnya menjadikan amalan sosial itu sesuatu yang mungkin dilaksanakan.

Menurut Yin (1994) kajian kes didefinisikan sebagai pertanyaan empirikal di mana kajian kes menyiasat fenomena terkini di dalam keadaan atau situasi kehidupan sebenar. Dalam waktu yang sama, sempadan berkaitan dengan kehidupan sebenar tidak begitu jelas dan pembuktian dari pelbagai sumber digunakan. Benbasat (1984) dan Bonama (1985) mendefinisikan penyelidikan kajian kes sebagai satu pendekatan yang menyiasat fenomena di dalam suasana asli bagi mendapatkan maklumat daripada individu, kumpulan atau organisasi. Di dalam kajian yang dicadangkan, fenomena bagi mengukur keberkesanan latihan merupakan salah satu isu kontemporari terutama sekali melibatkan hasil daripada program latihan yang menghasilkan usahawan ataupun individu yang mampu bergantung pada diri sendiri. Disebabkan kajian kes memfokuskan kepada pengkajian fenomena di dalam keadaan asal atau asli, pendekatan ini tidak mengasingkan

fenomena daripada konteks atau hanya menumpukan pada beberapa pembolehubah seperti teknik kajian soal selidik atau ujikaji. Salah satu kekuatan di dalam pendekatan kajian kes ialah data yang didapati dapat dikumpul daripada pelbagai sumber, sama ada kualitatif dan kuantitatif

Di antara kekuatan lain daripada kajian kes ini ialah ia mampu mengatasi masalah melaksanakan penyelidikan di negara-negara sedang membangun seperti Malaysia, di mana asas sample yang kecil bermaksud kekurangan responden bagi menjustifikasi pengitlakan statistik (Chetty, 1996). Selanjutnya, masalah berkaitan dengan responden yang terlebih dikaji dan yang cuba menolak daripada melibatkan diri dapat diselesaikan. Kajian kes menjelaskan sesuatu perkara dan mengendalikan perkara tersebut pada tempoh masa tertentu dan tidak terlalu kerap seperti kaedah tinjauan. Dengan menggunakan kaedah kajian kes, aliran penyelidikan dapat dilaksanakan mengikut arah yang berbeza, di mana daripada data kepada teori.

Chetty (1996) melalui penulisannya telah membuat kesimpulan bahawa kaedah kajian kes ini merupakan satu teknik yang tepat dan terperinci yang membenarkan proses pembuatan keputusan dan sebab akibat dapat diselidik. Selain daripada itu, soalan yang bertanyakan mengapa dan bagaimana dapat dijawab oleh kaedah ini.

3.4.1 Pemilihan Kajian Kes

Keputusan menggunakan pendekatan kajian kes adalah untuk meneroka dan menyiasat sejauhmana faktor-faktor yang telah dikenalpasti menyumbang kepada keberkesanan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM. Objektif kajian kes adalah untuk:

- a. Mengenalpasti apakah bentuk-bentuk latihan lanjutan yang diperlukan oleh peserta.

- b. Menyiasat kekurangan dan kelebihan yang ada dalam program anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM.
- c. Mengenalpasti langkah-langkah yang perlu diambil oleh KKLW dan CEDI,UUM di dalam memperbaiki keberkesanan program latihan di bawah seliaannya dari kacamata peserta

3.4.2 Data bagi Kajian Kes

Bagi tujuan penyelidikan, data primer dan sekunder terdiri daripada sumber-sumber yang dinyatakan bagi menyokong kajian kes:

1. Temubual
2. Perjumpaan
3. Pemerhatian secara langsung
4. Rekod Arkib
5. Dokumentasi

3.4.3 Kaedah Kajian Kes di dalam Konteks Penyelidikan

Tujuan melaksanakan kaedah kajian kes adalah untuk:

- Mengesahkan dan mengembangkan dapatan statistik daripada kajian melalui pendekatan kajian kes. Matlamat kajian kes ialah untuk menyiasat sama ada terdapat keserasian di antara analisis statistik dan data kualitatif daripada kajian kes
- Menyokong pengitlakan (*generalisation*) yang dibuat melalui analisis kuantitatif ataupun melalui proses pengesahan (*triangulation*). Penggunaan kajian kes membolehkan penyelidik mencapai maklumat yang penting dan suara hati daripada responden yang tidak dapat dikesan melalui borang soal selidik. Selain

daripada itu data kualitatif melalui kaedah kajian kes dapat memberi kepastian dan menyokong analisis statistik serta fakta yang menjadikan hubungan di antara pembolehubah penting.

- Memberi pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor penyumbang kepada keberkesanan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM bagi membolehkan langkah-langkah pembaikan di dalam program latihan dapat dilaksanakan

3.4.4 Kaedah Pengutipan Data di dalam Kajian Kes

Bagi mengutip data, penyelidik telah menggunakan temubual separa berstruktur dan maklumat sekunder seperti dokumen tentang latihan atau modul latihan dan maklumat lain yang berkaitan dengan peserta. Soalan di dalam temubual akan memfokuskan kepada

- Penjelasan tentang jenis-jenis kursus lanjutan yang diperlukan oleh peserta.
- Penjelasan tentang apakah kekurangan dan kelebihan kursus anjuran anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM.
- Penjelasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil oleh KKLW dan CEDI berdasarkan input daripada peserta berkenaan dengan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM ini

3.4.5 Mendokumenkan Data Temubual

Sewaktu sesi temubual, penyelidik akan memohon kebenaran daripada responden bagi merekodkan perbualan sama ada dengan menggunakan alat perakam suara ataupun secara bertulis. Satu garis panduan tentang soalan-soalan yang akan ditanya kepada responden supaya mereka sekurang-kurangnya mengetahui topik yang akan ditanya dan dibincangkan. Beberapa kad ingatan akan digunakan bagi menulis perkara utama yang

dinyatakan oleh responden. Kad ingatan ini berfungsi sebagai buku log untuk mencatatkan setiap perbualan yang di antara penemuramah dengan responden dan berfungsi sebagai alat untuk menyokong data perbualan yang disimpan di dalam alat perakam. Di akhir sesi temubual, penyelidik akan menyemak kembali jawapan yang telah diberikan oleh responden bagi memastikan mereka telah menjawab soalan-soalan yang telah ditanya sewaktu temubual. Jika ada di antara jawapan yang diberi tidak lengkap atau tidak difahami oleh penyelidik, maka penyelidik akan mengulang semula dan memohon responden membuat pengesahan sama ada jawapan tersebut adalah yang dimaksudkan bagi menjawab soalan yang ditanya. Setelah temubual dijalankan, penyelidik akan membuat ringkasan tentang maklumbalas yang didapati daripada responden pada kadar segera supaya data penting tidak hilang.

Satu protokol temubual telah dibangunkan sebagai panduan kepada penyelidik. Protokol ini digunakan untuk menerangkan langkah-langkah yang perlu dilaksanakan dalam proses temubual. Protokol temubual adalah seperti di Lampiran 2.

3.4.6 *Analisis Data*

Data yang didapati daripada maklumbalas responden akan dipindahkan ke dalam jadual yang dibangunkan secara manual. Strategi untuk menganalisis data ialah dengan melihat tema dan isu di dalam kajian ini. Dengan menggunakan pendekatan ini, penyelidik mampu memahami dengan lebih mendalam tentang isu yang berkaitan dengan permasalahan kajian.

BAB 4

HASIL KAJIAN

4.1 Pengenalan

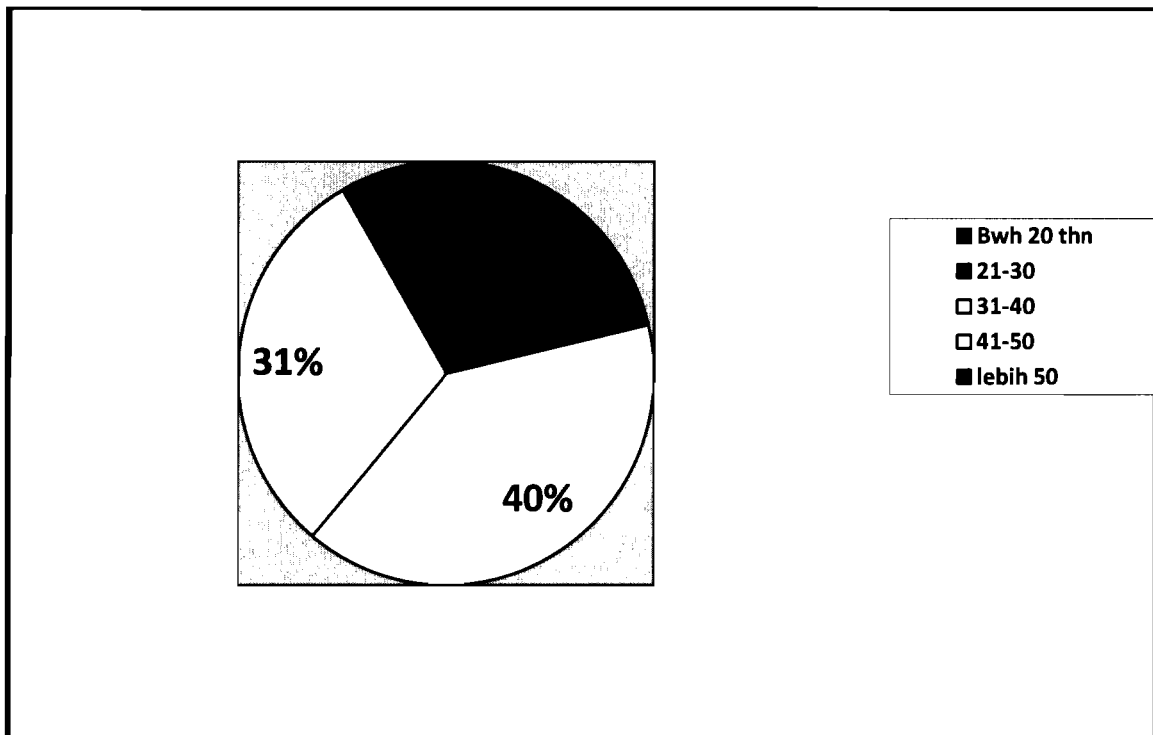
Bab 4 ini akan menerangkan tentang hasil dapatan kajian yang diperolehi daripada kajian kuantitatif dan kualitatif. Analisi data akan meliputi data kuantitatif yang didapati daripada borang soal selidik. Daripada 233 borang soal selidik yang diedarkan, sebanyak 108 (46%) telah dikembalikan dengan lengkap dan boleh digunakan untuk tujuan analisis data. Data kualitatif pula daripada data hasil temubual bersama 20 orang responden terpilih.

4.2 Latar belakang responden

Bahagian satu di dalam borang soal selidik ialah bahagian maklumat umum responden yang meliputi maklumat demografi responden. Maklumat-maklumat tersebut adalah seperti dalam perbincangan di bawah.

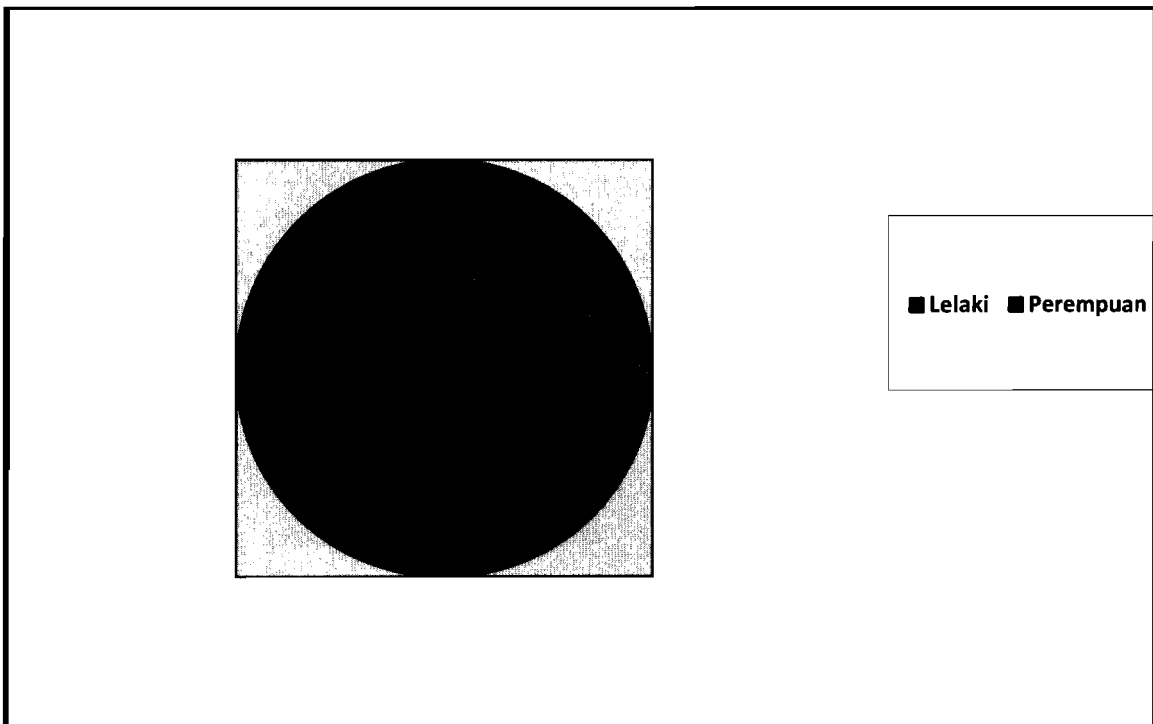
4.2.1 Umur

Analisis diskriptif terhadap data yang diperolehi menunjukkan bahawa majoriti responden yang memberikan maklumbalas kepada kajian ini adalah terdiri daripada responden yang berumur antara 31-40 tahun (40%) diikuti oleh responden yang berumur 41-50 tahun (31%). Hanya 21% responden berumur 21-30 tahun dan 8% sahaja responden yang berumur lebih 50 tahun memberikan maklumbalas. Rujuk rajah 4.1 di bawah.



Rajah 4.1: Peratusan responden mengikut umur

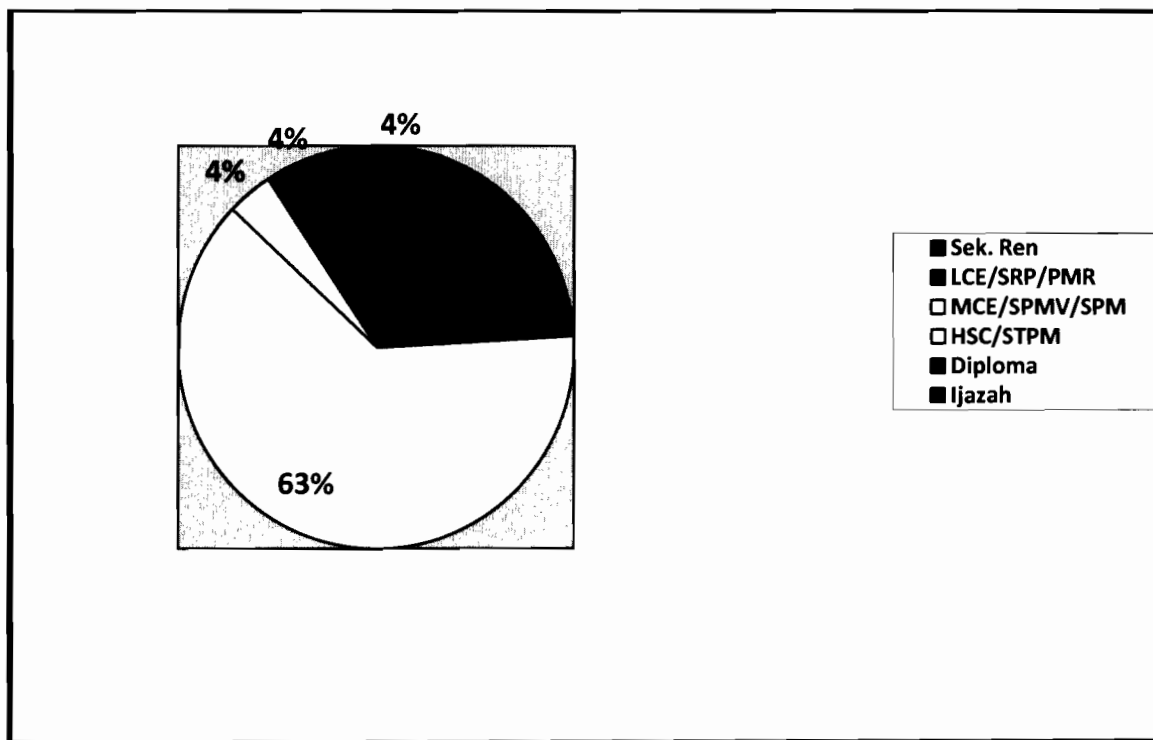
4.2.2 Jantina



Rajah 4.2: Peratusan responden mengikut jantina

Berdasarkan kepada Rajah 4.2 di atas, analisis diskriptif menunjukkan majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini ialah perempuan iaitu sebanyak 66% manakala selebihnya iaitu 34% adalah responden lelaki.

4.2.3 Tahap pendidikan

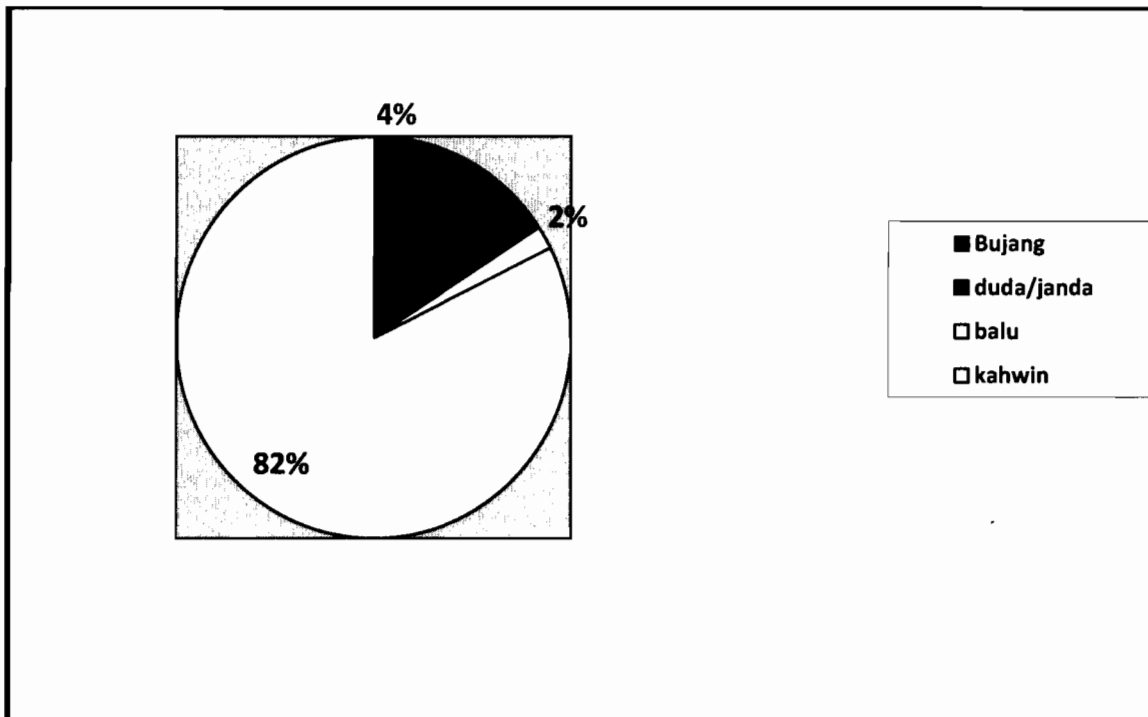


Rajah 4.3: Peratusan responden mengikut tahap pendidikan

Analisis diskriptif menunjukkan majoriti responden mempunyai tahap pendidikan MCE/SPMV/SPM (62%). Manakala 20 % berpendidikan setakat LCE/SRP/PMR. Selain itu masing-masing 5% berpendidikan sehingga Diploma dan Ijazah dan 4% berpendidikan sekolah rendah dan HSC/STPM. Rujuk Rajah 4.3.

4.2.4 Taraf perkahwinan responden

Merujuk kepada Rajah 4.4 di bawah, kebanyakan responden sudah berkahwin iaitu sebanyak 82% dan 12% pula responden yang berstatus duda/janda. Responden yang berstatus bujang hanya 4% dan balu 2%.



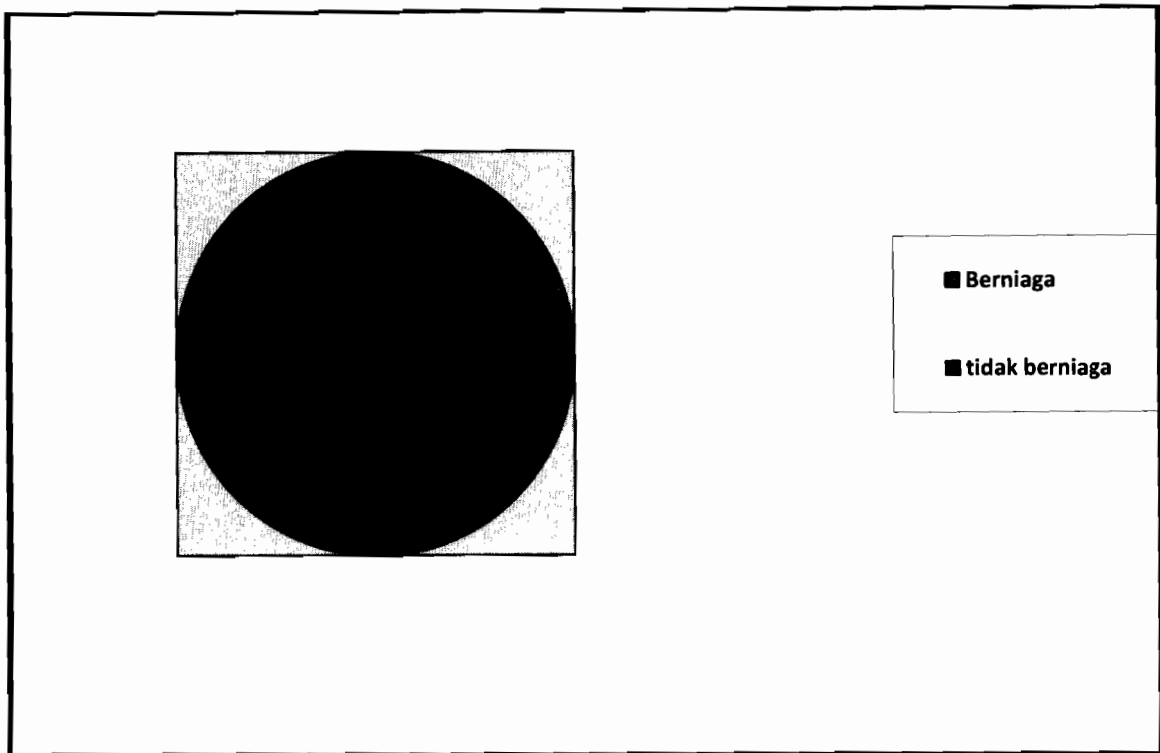
Rajah 4.4: Peratusan responden mengikut taraf perkahwinan

4.3 Maklumat perniagaan responden

Seterusnya ialah maklumat perniagaan responden untuk melihat peratusan responden yang telah menceburi perniagaan, jenis perniagaan yang diceburi dan bentuk perniagaan responden serta status penubuhan perniagaan.

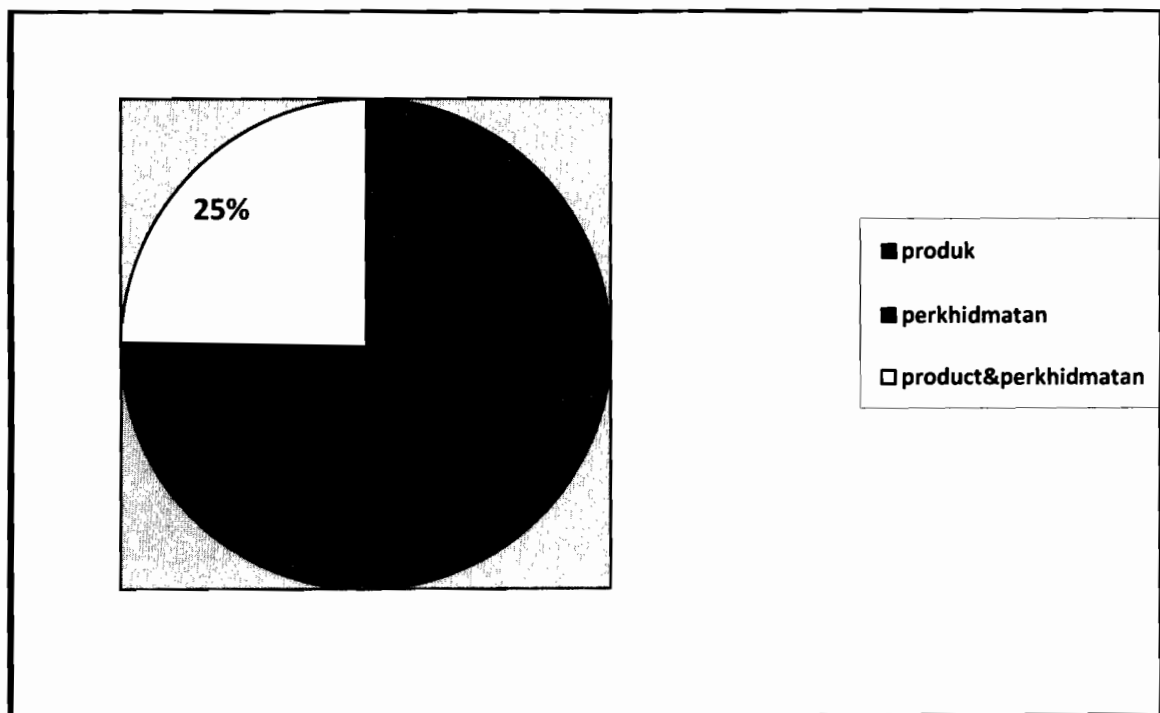
4.3.1 Peratusan responden yang menceburi perniagaan

Daripada Rajah 4.5 di bawah dapat dilihat bahawa 71% responden yang menghadiri kursus telah menjalankan perniagaan manakala selebihya iaitu 29% responden masih belum memulakan perniagaan.



Rajah 4.5: Peratusan responden yang menceburi perniagaan

4.3.2 Jenis perniagaan responden

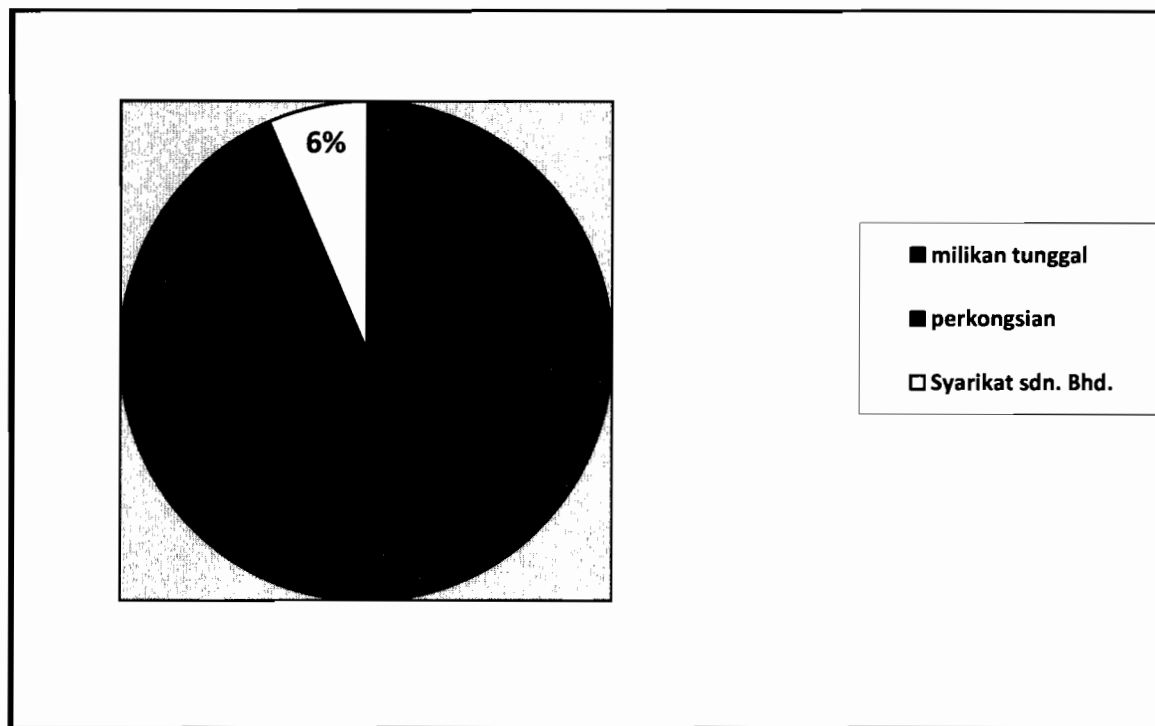


Rajah 4.6: Peratusan responden mengikut jenis perniagaan

Sepertimana yang boleh dilihat di dalam Rajah 4.6 di atas, majoriti responden terlibat dalam perniagaan jenis produk iaitu sebanyak 58%. Manakala 25% responden terlibat dalam kedua-dua jenis perniagaan iaitu produk dan perkhidmatan selebihnya iaitu sebanyak 17% responden menjalankan perniagaan jenis perkhidmatan.

4.3.3 Bentuk perniagaan

Analisis diskriptif yang dijalankan mendapati bahawa 88% responden memiliki perniagaan milikan tunggal manakala masing-masing 7% dan 6% responden memiliki perniagaan berbentuk perkongsian dan syarikat sdn. bhd. Rujuk rajah 4.7 di bawah.

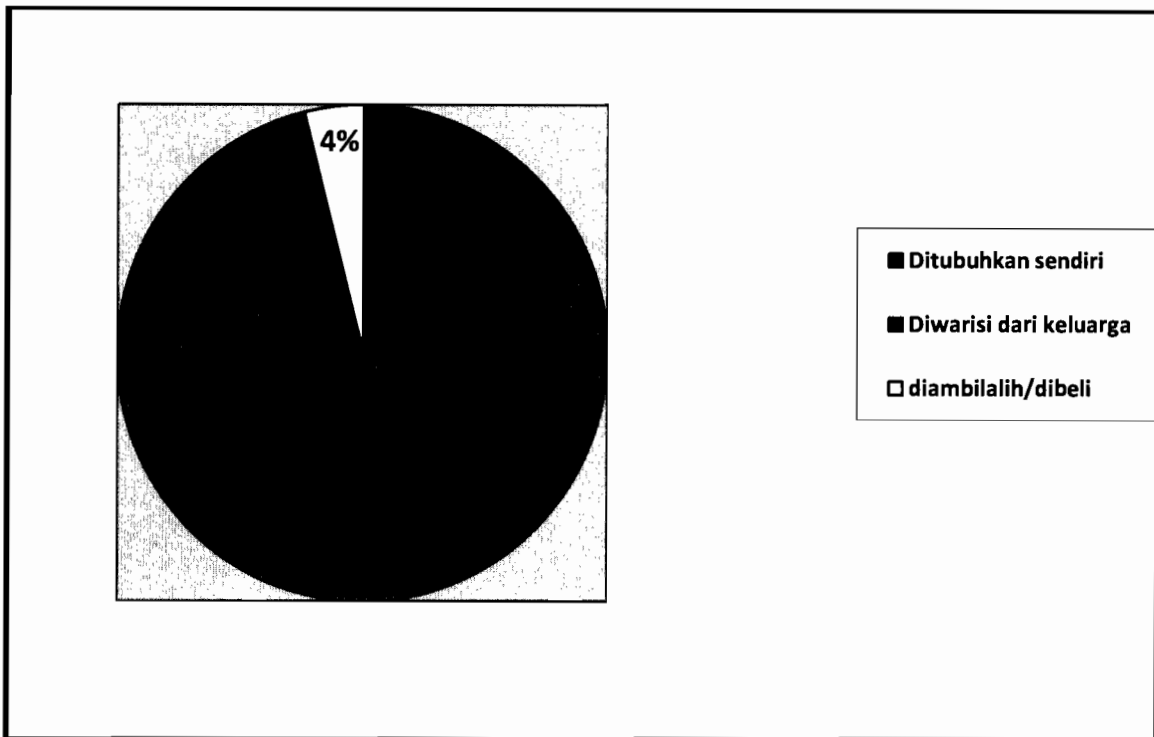


Rajah 4.7: Peratusan responden mengikut bentuk perniagaan

4.3.4 Penubuhan perniagaan

Rajah 4.8 di bawah menunjukkan bahawa 88% responden memiliki perniagaan yang ditubuhkan sendiri manakala 8% responden mewarisi perniagaan keluarga dan hanya 4%

sahaja yang memiliki perniagaan melalui pengambilalihan/pembelian perniagaan yang sedia ada daripada orang lain.



Rajah 4.8: Peratusan responden mengikut jenis penubuhan perniagaan

4.4 Faktor analisis bagi pembolehubah bebas

4.4.1 Ciri-ciri jurulatih

Jadual 4.1 di bawah menunjukkan *factor loading* bagi ciri-ciri pelatih untuk setiap item. Kesemua 34 faktor *loading* mencapai sekurang-kurangnya 0.604 iaitu melebihi nilai minimum 0.50 yang disarankan oleh Hair et al., (1998). Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ialah 0.572 melepasi nilai minimum 0.50 yang dicadangkan oleh Hair et al., (1998). Bartlett's Test of Sphericity juga signifikan (Chi-Square=2706.335, $p=0.00$). Nilai Cronbach's Alpha sebanyak 0.784 menjelaskan bahawa instrumen yang digunakan adalah konsisten dan boleh dipercayai.

No	Item	Factors loadings
c1	Jika ada orang menentang saya, saya boleh mencari jalan untuk mendapatkan apa yang saya mahu.	.773
c2	Saya yakin saya boleh menghadapi kejadian yang tidak dijangkakan.	.858
c3	Saya tahu untuk mengurus situasi yang tidak diduga.	.604
c4	Saya boleh menyelesaikan sebarang masalah sekiranya saya bersungguh-sungguh.	.742
c5	Saya sentiasa tenang bila menghadapi kesukaran kerana saya yakin dengan kemampuan saya.	.711
c6	Jika saya dalam kesukaran, saya sentiasa boleh memikirkan jalan penyelesaiannya.	.681
c7	Saya biasanya boleh menghadapi apa saja yang datang dalam hidup saya.	.765
c8	Saya sentiasa mendapat apa yang saya mahukan dalam kehidupan saya.	.806
c9	Saya tidak percaya kepada nasib baik dan peluang.	.733
c10	Saya selalu mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu mengikut kehendak saya.	.791
c11	Saya tidak pernah mencuba sesuatu yang saya tidak pasti mengenainya.	.757
c12	Sukar untuk mengetahui siapa kawan yang benar-benar sahabat sejati.	.747
c13	Hidup saya sentiasa dikawal oleh orang lain.	.777
c14	Seseorang boleh menjadi kaya dengan mengambil risiko.	.737
c15	Secara keseluruhannya, saya berpuas hati dengan diri saya.	.833
c16	Adakalanya saya merasakan diri saya tidak ada kebaikan langsung.	.760
c17	Saya rasa saya mempunyai beberapa kualiti yang baik.	.849
c18	Saya berkemampuan melakukan sesuatu sepertimana yang orang lain mampu lakukan.	.804
c19	Kadang-kadang saya merasakan diri saya tidak berguna.	.795

c20	Saya berharap saya mempunyai rasa hormat yang tinggi terhadap diri sendiri.	.806
c21	Saya mempunyai kemampuan untuk berjaya sekiranya saya berusaha bersungguh-sungguh.	.746
c22	Saya akan berjaya dengan aktiviti dan tugas yang sama.	.879
c23	Saya suka dengan pekerjaan saya sekarang.	.772
c24	Saya akan menjadi seorang yang berjaya dalam masa terdekat ini.	.845
c25	Semua usaha saya akan membuahkan hasil yang memberangsangkan.	.901
c26	Saya mendapat semua sokongan yang diperlukan untuk mencapai kejayaan saya.	.833
c27	Saya mempunyai matlamat jangka panjang.	.816
c28	Saya mempunyai matlamat jangka pendek.	.733
c29	Adakah saya akan didorong secara positif bagi usaha-usaha saya?	.679
c30	Adakah saya akan didorong secara positif untuk apa saja yang kejayaan yang saya miliki.	.862
c31	Adakah perkara yang mendorong saya berbaloi bagi usaha dan pencapaian saya?	.879
c32	Adakah dorongan tersebut pantas diikuti oleh kejayaan?	.855
c33	Adakah terdapatnya tugas aktiviti sedia ada yang menarik atau memberi dorongan?	.928
c34	Adakah penting bagi saya untuk mengembirakan orang lain?	.901

% of varians 65.773

Eigenvalues 7.516

Jadual 4.1: Faktor loadings dan analisis reliability bagi ciri-ciri pelatih.

4.4.2 Ciri-ciri jurulatih

No	Item	Factors loadings
d1	Penceramah mempamerkan bahawa beliau memahami kehendak kursus.	.666
d2	Penceramah menguatkan semangat peserta untuk menghadapi cabaran.	.641
d3	Penceramah menguatkan semangat peserta untuk mencapai sesuatu.	.618
d4	Penceramah mempunyai minat yang tinggi dalam membangunkan peserta.	.784
d5	Penceramah memberikan keselesaan kepada peserta untuk mendapatkan maklumat dan tunjuk ajar.	.765
d6	Saya boleh berinteraksi secara terbuka dan mudah dengan penceramah.	.610
d7	Secara peribadi, saya merasakan penceramah sangat mudah didekati.	.739
d8	Secara peribadi, saya merasakan penceramah memahami saya.	.525
d9	Penceramah seorang pendengar dan kaunselor yang baik.	.673
d10	Penceramah memberikan maklum balas yang baik sepanjang kursus berlangsung.	.727
d11	Penceramah mempunyai kemahiran yang mendalam dalam bidang yang diajar.	.670
d12	Penceramah bekerjasama dengan baik dengan kumpulan peserta.	.819
d13	Penceramah sangat profesional dalam gaya dan aksinya.	.747
d14	Penceramah menyampaikan maklumat yang jelas dan mudah difahami.	.643
d15	Penceramah mempunyai gaya pengajaran yang efektif.	.722
d16	Secara keseluruhannya, saya merasakan penceramah sangat cemerlang.	.769

% of varians 61.906

Eigenvalues 8.339

Jadual 4.2: Faktor loadings dan analisis realiability bagi ciri-ciri jurulatih.

Jadual 4.2 menunjukkan *factor loading* bagi ciri-ciri jurulatih untuk setiap item. Kesemua 16 faktor *loading* mencapai sekurang-kurangnya 0.525 iaitu melebihi nilai minimum 0.50 yang disarankan oleh Hair et al., (1998). Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ialah 0.863 melebihi nilai minimum 0.50 yang dicadangkan oleh Hair et al., (1998). Bartlett's Test of Sphericity juga signifikan (Chi-Square=1288.952, p=0.00). Nilai Cronbach's Alpha sebanyak 0.936 menjelaskan bahawa instrumen yang digunakan adalah sangat konsisten dan boleh dipercaya.

4.4.3 Rekabentuk kursus

No	Item	Factors loadings
e1	Program kursus telah dirancang dengan baik dan tersusun.	.831
e2	Pengurusan kursus sangat cekap.	.636
e3	Bahan kursus disediakan dengan baik dan penerangannya sangat terperinci.	.813
e4	Aktiviti dan topik kursus disusun dengan baik.	.767
e5	Secara keseluruhannya kursus memang telah direka dan disusun dengan baik.	.764

% of varians 68.912

Eigenvalues 4.379

*Item no 6 telah dikeluarkan.

Jadual 4.3: Faktor loadings dan analisis reliability bagi rekabentuk kursus.

Jadual 4.3 menunjukkan *factor loading* bagi rekabentuk kursus untuk setiap item. Kesemua 5 daripada 6 faktor *loading* mencapai sekurang-kurangnya 0.636 iaitu melebihi nilai minimum 0.50 yang disarankan oleh Hair et al., (1998). Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ialah 0.888 melebihi nilai minimum 0.50 yang dicadangkan oleh Hair et al., (1998). Bartlett's Test of Sphericity juga signifikan (Chi-Square=558.952, p=0.00). Nilai Cronbach's Alpha untuk 5 item bagi rekabentuk kursus adalah 0.888 dan instrumen yang digunakan adalah konsisten dan boleh dipercaya.

4.5 Analisis regresi terhadap pembolehubah bersandar dan bebas.

Untuk mencapai objektif yang telah digariskan, satu analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) telah dilakukan. Hasil regresi antara ciri-ciri pelatih (peserta), ciri-ciri jurulatih (penceramah) dan rekabentuk kursus dengan keberkesanan kursus menunjukkan bahawa *adjusted R Square* adalah 0.399. Ini bermakna 39.9% daripada varians dalam keberkesanan kursus dijelaskan oleh ketiga-tiga pembolehubah bebas, ciri-ciri pelatih, ciri-ciri jurulatih dan rekabentuk kursus. Oleh kerana itu, model yang dicadangkan di dalam kajian ini adalah disokong kesahihannya. Rujuk Jadual 4.4.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.382	2.78405

Jadual 4.4: Penilaian terhadap *adjusted R square*

Model				t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.174	3.940		2.836	.005
Pelatih	.087	.031	.242	2.821	.006
jurulatih	.177	.058	.292	3.042	.003
rekabentuk	.281	.108	.250	2.616	.010

Jadual 4.5: Penilaian terhadap nilai beta

Daripada Jadual 4.5, dapat diperhatikan bahawa nilai Beta untuk ciri-ciri jurulatih adalah 0.292 di mana $p < 0.01$. Ini menunjukkan bahawa ciri-ciri jurulatih kursus mempengaruhi keberkesanan kursus secara signifikan.

Hasil yang sama juga diperolehi oleh dua lagi pembolehubah bebas yang lain. Nilai Beta untuk rekabentuk kursus dan ciri-ciri pelatih masing-masing 0.250 ($p = 0.01$) dan 0.242, di mana $p < 0.01$. Ini bermakna kedua-dua pembolehubah bebas ini juga mempengaruhi keberkesanan kursus secara signifikan.

4.6 Min dan sisihan piawai ciri-ciri pelatih

Bahagian ini melaporkan hasil analisis berkenaan ciri-ciri pelatih berdasarkan min dan sisihan piawai yang diperolehi.

4.6.1 *Self-efficacy*

Jadual 4.6 di bawah menunjukkan min dan sisihan piawai bagi *Self-efficacy*. 4 daripada 7 item yang ditanya mengenai *Self-efficacy* merekodkan min lebih daripada 4.0 ke atas. Situasi ini menjelaskan bahawa pelatih/peserta kursus sememangnya mempunyai kepercayaan bahawa dia akan dapat mencapai keperluan latihan dengan jayanya serta dapat memahami kandungan program latihan (Gist et. al, 1991). Pelatih yakin dia boleh menyelesaikan sebarang masalah sekiranya dia bersungguh-sungguh (min=4.49). Namun pelatih kurang pasti dia biasanya boleh menghadapi apa saja yang datang dalam hidupnya.

Item	N	Min	Sisihan piawai
Jika ada orang menentang saya, saya boleh mencari jalan untuk mendapatkan apa yang saya mahu.	108	3.8981	.86402
Saya yakin saya boleh menghadapi kejadian yang tidak dijangkakan.	108	4.0833	.65745
Saya tahu untuk mengurus situasi yang tidak diduga.	108	3.9630	.52819
Saya boleh menyelesaikan sebarang masalah sekiranya saya bersungguh-sungguh.	108	4.4815	.50199
Saya sentiasa tenang bila menghadapi kesukaran kerana saya yakin dengan kemampuan saya.	108	4.1574	.54963
Jika saya dalam kesukaran, saya sentiasa boleh memikirkan jalan penyelesaiannya.	108	4.0185	.47324
Saya biasanya boleh menghadapi apa saja yang datang dalam hidup saya.	108	3.8704	.78648

Jadual 4.6: Min dan sisihan piawai bagi *Self-efficacy*

4.6.2 Lokus kawalan dalaman (*internal locus of control*)

Lokus kawalan dalaman merujuk kepada kemampuan individu untuk mengawal apa yang berlaku kepada diri mereka. Jika dilihat kepada jadual 4.7, para peserta mempunyai lokus kawalan yang tinggi kerana mereka merasakan hidup mereka tidak dikawal oleh orang lain (min=1.88). Akan tetapi pelatih masih percaya kepada nasib baik dan peluang kerana usahawan yang berjaya ialah usahawan yang bijak mengambil peluang yang datang dalam hidup mereka.

Item	N	Min	Sisihan piawai
Saya sentiasa mendapat apa yang saya mahukan dalam kehidupan saya.	108	2.8981	1.14337
Saya tidak percaya kepada nasib baik dan peluang.	108	2.9074	1.30804
Saya selalu mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu mengikut kehendak saya.	108	2.3981	1.15960
Saya tidak pernah mencuba sesuatu yang saya tidak pasti mengenainya.	108	2.7685	.95317
Sukar untuk mengetahui siapa kawan yang benar-benar sahabat sejati.	108	3.6944	.93187
Hidup saya sentiasa dikawal oleh orang lain.	108	1.8796	.92441
Seseorang boleh menjadi kaya dengan mengambil risiko.	108	3.6852	1.13276

Jadual 4.7: Min dan sisihan piawai bagi lokus kawalan dalaman.

4.6.3 *Self-esteem*

Analisis min ke atas faktor ciri-ciri pelatih dari segi *self-esteem* telah mendapati bahawa pelatih/peserta kursus berkemampuan melakukan sesuatu sepertimana yang orang lain mampu lakukan (min=4.23) dan pelatih/peserta kursus tidak merasakan diri mereka tidak berguna (min=1.69). Keadaan ini menunjukkan bahawa pelatih mempunyai tahap keyakinan diri yang tinggi di mana pelatih merasakan dia mempunyai beberapa kualiti

yang baik (min=3.40) dan berharap dia mempunyai rasa hormat yang tinggi terhadap diri sendiri (min=4.15). Rujuk jadual 4.8.

Item	N	Min	Sisihan piawai
Secara keseluruhannya, saya berpuas hati dengan diri saya.	108	3.6481	.96009
Adakalanya saya merasakan diri saya tidak ada kebaikan langsung.	108	2.0833	.95824
Saya rasa saya mempunyai beberapa kualiti yang baik.	108	3.9907	.75499
Saya berkemampuan melakukan sesuatu sepertimana yang orang lain mampu lakukan.	108	4.2315	.66426
Kadang-kadang saya merasakan diri saya tidak berguna.	108	1.6852	.81628
Saya berharap saya mempunyai rasa hormat yang tinggi terhadap diri sendiri.	108	4.1481	.62375

Jadual 4.8: Min dan sisihan piawai bagi *self-esteem*

4.6.4 Motivasi

Jadual 4.9 pula ialah min dan sisihan piawai bagi ciri-ciri pelatih dari segi motivasi. Apa yang dapat diperhatikan daripada jadual tersebut ialah pelatih percaya bahawa dia mempunyai kemampuan untuk berjaya sekiranya dia berusaha bersungguh-sungguh (min=4.60). Berusaha bersungguh-sungguh ini merujuk kepada motivasi untuk belajar iaitu niat untuk berusaha bagi mendapat tahap yang lebih tinggi dalam sesuatu program latihan. Daripada jadual 4.9 itu juga didapati bahawa kebanyakan pelatih menghadiri program latihan dengan matlamat jangka panjang (min=4.40) yang mana ia mempengaruhi pelatih untuk menghadiri program latihan.

Item	N	Min	Sisihan piawai
Saya mempunyai kemampuan untuk berjaya sekiranya saya berusaha bersungguh-sungguh.	108	4.6019	.49180
Saya akan berjaya dengan aktiviti dan tugas yang sama.	108	3.9074	.90210
Saya suka dengan pekerjaan saya sekarang.	108	4.3056	.79082
Saya akan menjadi seorang yang berjaya dalam masa terdekat ini.	108	4.1944	.70324
Semua usaha saya akan membuahkan hasil yang memberangsangkan.	108	4.0370	.74791
Saya mendapat semua sokongan yang diperlukan untuk mencapai kejayaan saya.	108	3.9074	.84872
Saya mempunyai matlamat jangka panjang.	108	4.3981	.72266
Saya mempunyai matlamat jangka pendek.	108	2.9722	1.18762
Adakah saya akan didorong secara positif bagi usaha-usaha saya?	108	4.0556	.66745
Adakah saya akan didorong secara positif untuk apa saja yang kejayaan yang saya miliki.	108	3.9537	.72839
Adakah perkara yang mendorong saya berbaloi bagi usaha dan pencapaian saya?	108	4.0278	.67614
Adakah dorongan tersebut pantas diikuti oleh kejayaan?	108	3.8889	.71478
Adakah terdapatnya tugas aktiviti sedia ada yang menarik atau memberi dorongan?	108	3.9722	.68982
Adakah penting bagi saya untuk mengembirakan orang lain?	108	4.0926	.75550

Jadual 4.9: Min dan sisihan piawai bagi motivasi

4.7 Korelasi (correlations) terhadap pembolehubah bersandar dan bebas.

	Pelatih	jurulatih	rekabentuk	keberkesanan
Pelatih	1.000	.414**	.412**	.466**
jurulatih	.414**	1.000	.578**	.537**
rekabentuk	.412**	.578**	1.000	.519**
keberkesanan	.466**	.537**	.519**	1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Jadual 4.10: Hasil korelasi pembolehubah bersandar dengan pembolehubah bebas

Analisis korelasi ini digunakan untuk melihat hubungan di kalangan pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Dalam kajian ini, hasil korelasi terhadap ciri-ciri pelatih, ciri-ciri jurulatih dan rekabentuk pogram latihan dengan keberkesanan program latihan ditunjukkan dalam jadual 4.10 di atas. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara ciri-ciri pelatih, ciri-ciri jurulatih dan rekabentuk program latihan dengan keberkesanan program latihan. Daripada ketiga-tiga pembolehubah yang diuji, wujud hubungan yang paling kuat antara ciri-ciri jurulatih dengan keberkesanan program latihan di mana nilai korelasinya ialah 0.537, diikuti oleh rekabentuk program latihan (0.519) dan ciri-ciri pelatih (0.466). Ketiga-tiga pembolehubah yang dikaji mempunyai hubungan yang positif terhadap keberkesanan program latihan.

4.8 Hasil kajian kes (temubual)

Selain daripada data yang diperolehi daripada kaedah kuantitatif, kajian ini juga turut menganalisis data yang diperolehi daripada kajian kes (temubual) terhadap 20 orang responden terpilih. Maklumat yang terdapat di dalam Jadual 4.11 di huraikan satu persatu di dalam bahagian ini.

Jadual 4.11: Hasil kajian kes

Latar belakang perniagaan dalam keluarga	Dorongan untuk menjalankan perniagaan	Jenis-jenis kursus lanjutan yang diperlukan	Bentuk bantuan yang diperlukan	Kekurangan yang ada dalam kursus	Kekuatan yang ada dalam kursus	Cadangan penambahbaikan kursus
Mempunyai ahli keluarga yang menjalankan perniagaan (13)	Minat berniaga (16)	Kursus kemahiran (9)	Bantuan peralatan (7)	Sesetengah penceramah tidak berinteraksi dengan peserta (3)	Modul yang lengkap (10)	Menambah kursus-kursus baru (16)
Tidak mempunyai ahli keluarga yang menjalankan perniagaan (7)	Ingin membuktikan kemampuan diri (17)	Kursus pengurusan teknologi (13)	Modal pusingan (12)	Kurang aktiviti berkumpulan (8)	Penerangan yang jelas (1)	Perbanyakan latihan dalam kumpulan (8)
	Mendapat galakan keluarga (3)	Kursus pengurusan operasi (11)	Bengkel dan tempat operasi (7)	Sesetengah penceramah tidak fokus kepada topik perbincangan (2)	Modul bersesuaian dengan keperluan peserta (16)	Libatkan penceramah dari lain-lain agensi (13)
	Terdapat keperluan menambah pendapatan keluarga (14)	Kursus pembangunan jati diri (12)	Promosi (7)	Masa yang diperuntukkan tidak mencukupi (10)	Memberi semangat kepada peserta untuk berjaya (3)	Pegawai dari KKLW mesti ada pada setiap kursus (13)
	Mempunyai ramai kenalan perniagaan (12)	Kursus pengurusan umum (8)	Sumber untuk mengembangkan perniagaan (2)	Kurang penglibatan penceramah dari lain-lain agensi (13)	Penginapan dan tempat kursus memuaskan (18)	Menambah masa kursus (10)
	Tidak suka diperintah oleh orang lain (9)	Kursus pengurusan sumber manusia (8)	Bantuan latihan tambahan/ kemahiran (1)		Penceramah yang baik dan profesional (3)	
	Ada permintaan pada barangan yang dikeluarkan (10)	Kursus khas untuk persijilan	Bantuan untuk mendapatkan kelulusan sijil seperti GMP, MAL dan Halal (3)		Urusetia yang cekap (6)	
	Meneruskan perniagaan keluarga		Jaringan perniagaan (1)			
	Dipelawa untuk melibatkan diri dalam perniagaan					
	Kecewa dengan pekerjaan lepas					
	Bantuan am kerajaan					

(n)=(bilangan responden)

4.8.1 Latar belakang keluarga yang mempunyai perniagaan.

Hasil daripada kajian kes yang dijalankan didapati bahawa 13 orang daripada responden mempunyai ahli keluarga yang turut menceburi bidang perniagaan manakala selebihnya iaitu seramai 7 orang responden tidak mempunyai ahli keluarga yang terlibat dalam bidang perniagaan.

4.8.2 Dorongan untuk menjalankan perniagaan

Secara majoritinya iaitu 17 orang responden mengatakan bahawa pendorong utama mereka untuk menceburi bidang perniagaan ialah ingin membuktikan kemampuan diri. Diikuti oleh minat berniaga seramai 16 orang dan keperluan untuk menambah pendapatan keluarga seramai 14 orang. Selain itu, mempunyai ramai kenalan perniagaan juga menjadi pendorong kepada responden untuk menceburi perniagaan di mana 12 orang responden menyetujuinya diikuti oleh permintaan kepada barangan yang dikeluarkan. Lain-lain dorongan ialah meneruskan perniagaan keluarga, dipelawa menjalankan perniagaan, kecewa dengan pekerjaan lepas dan mendapat bantuan daripada kerajaan.

4.8.3 Jenis-jenis kursus lanjutan yang diperlukan

Berdasarkan kepada maklumbalas responden yang ditemubual, terdapat tujuh kursus lanjutan yang diperlukan iaitu yang paling utama ialah Kursus Pengurusan Teknologi sebanyak 65% responden mengatakan mereka memerlukan kursus ini diikuti oleh Kursus Pembangunan Jatidiri 12 orang peserta memilihnya. Manakala 9 orang responden memerlukan kursus kemahiran sebagai kursus lanjutan. Seramai 8 orang pula mengatakan mereka memerlukan kursus pengurusan umum dan kursus pengurusan sumber manusia. Seorang responden mencadangkan kursus khas untuk pensijilan sebagai kursus lanjutan.

4.8.4 Bentuk bantuan yang diperlukan

Semua responden yang ditemubual mengatakan mereka memerlukan bantuan dari pihak-pihak yang berkenaan. Bentuk bantuan yang paling diperlukan oleh responden ialah bantuan berbentuk kewangan iaitu 12 orang responden memerlukan modal pusingan. Manakala 7 orang responden mengatakan mereka memerlukan bantuan berbentuk peralatan, bengkel/premis operasi dan promosi. 3 orang responden memerlukan bantuan untuk pensijilan dan 2 orang responden memerlukan sumber untuk mengembangkan perniagaan. Bantuan latihan tambahan/kemahiran dan jaringan juga telah dinyatakan oleh seorang responden.

4.8.5 Kekurangan yang ada di dalam kursus

Berdasarkan kepada maklumat yang diperolehi daripada hasil temubual dengan responden didapati bahawa 13 orang responden mengatakan bahawa kekurangan yang paling utama dalam kursus anjuran KKLW dan CEDI,UUM ialah kurangnya penglibatan penceramah dari lain-lain agensi selain daripada penganjur. Selain itu, 10 orang responden melihat peruntukan masa kursus adalah tidak mencukupi yang menjadikan kursus tersebut nampak kekurangannya. 8 orang responden pula melihat kekurangan yang ada dalam kursus ialah kurangnya latihan berkumpulan. Lain-lain kelemahan ialah berkaitan dengan penceramah di mana 3 orang responden mengatakan sesetengah penceramah tidak berinteraksi dengan peserta dan 2 orang responden menyatakan bahawa sesetengah penceramah tidak fokus kepada topik perbincangan.

4.8.6 Kekuatan yang ada dalam kursus

Melihat kepada kekuatan yang ada dalam kursus anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI,UUM, 18 orang responden mengatakan kekuatan utama kursus ini ialah penginapan dan tempat kursus yang disediakan memuaskan diikuti oleh 16 orang responden mengatakan modul bersesuaian dengan keperluan peserta dan 10 orang berpendapat modul yang lengkap adalah kekuatan kepada kursus ini. Kekuatan kursus ini

juga bergantung kepada keupayaan urusetia kerana 6 orang mengatakan urusetia yang cekap sebagai kekuatan yang ada dalam kursus. Selain itu, masing-masing 3 orang responden menyatakan bahawa penceramah yang baik dan profesional serta memberi semangat kepada peserta untuk berjaya adalah juga merupakan kekuatan dalam kursus ini.

4.8.7 Cadangan penambahbaikkan kursus

Melalui temubual yang dijalankan terhadap responden, terdapat beberapa cadangan penambahbaikkan kursus yang telah dicadangkan oleh responden. 16 orang responden mencadangkan penambahan kursus-kursus baru dan 13 orang responden masing-masing mencadangkan penglibatan penceramah dari lain-lain agensi dan pegawai dari KKLW mesti ada pada setiap kursus. Manakala 10 orang responden pula mencadangkan penambahan waktu/masa kursus. Selain itu, perbanyakkan latihan dalam kumpulan juga telah dicadangkan oleh 8 orang responden.

BAB 5

KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan tentang hasil kajian berdasarkan kepada objektif kajian yang dijalankan.

5.2 Menentukan hubungan di antara ciri-ciri pelatih atau peserta, ciri-ciri jurulatih, dan rekabentuk latihan dan keberkesanan program latihan.

Hasil ujian korelasi *bivariate Pearson* ke atas pembolehubah-pembolehubah yang dikaji di dalam kajian ini seperti yang ditunjukkan di dalam jadual 4.10 menggambarkan bahawa ketiga-tiga pembolehubah bebas iaitu ciri-ciri pelatih, ciri-ciri jurulatih dan rekabentuk latihan mempunyai hubungan yang positif dengan keberkesanan program latihan. Dapatan kajian ini adalah selaras dengan penemuan oleh Shumaker (2004) yang mengkaji program latihan yang dikendalikan oleh majlis perbandaran ke atas kerani yang bekerja di majlis perbandaran berkenaan. Hasil kajian beliau menunjukkan persepsi pekerja perkeranian tentang keberkesanan program latihan di bawah majlis perbandaran mempunyai hubungkait dengan faktor jurulatih dan pelatih.

Dapatan kajian ini juga mengukuhkan lagi hasil kajian terhadap pembelajaran elektronik yang dijalankan oleh Lim, Lee, & Nam (2007) yang mendapati bahawa pembolehubah seperti pelatih, jurulatih, proses interaksi yang mudah, persekitaran organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan keberkesanan latihan dari aspek prestasi pembelajaran dan pemindahan.

Daripada hasil ini dapat disimpulkan bahawa keberkesanan sesebuah program latihan bergantung kepada semua pihak iaitu pelatih (individu yang menerima maklumat/ilmu), jurulatih (individu yang menyampaikan maklumat/ilmu) dan rekabentuk latihan (medium pemindahan maklumat atau ilmu).

5.3 Mengenalpasti di antara pembolehubah bebas yang menjadi penentu utama kepada keberkesanan program latihan.

Ujian regresi berganda (*multiple regression analysis*) juga telah dijalankan terhadap data yang dikumpulkan untuk melihat pengaruh pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar. Daripada Jadual 4.5, dapat diperhatikan bahawa nilai Beta untuk ciri-ciri jurulatih adalah 0.292 di mana $p < 0.01$. Ini menunjukkan bahawa ciri-ciri jurulatih mempengaruhi keberkesanan kursus secara signifikan. Hasil yang sama juga diperolehi oleh dua lagi pembolehubah bebas yang lain. Nilai Beta untuk rekabentuk kursus dan ciri-ciri pelatih masing-masing 0.250 ($p = 0.01$) dan 0.242, di mana $p < 0.01$. Ini bermakna kedua-dua pembolehubah bebas ini juga mempengaruhi keberkesanan kursus secara signifikan.

Hasil daripada ujian tersebut didapati bahawa ketiga-tiga pembolehubah bebas yang diuji mempengaruhi keberkesanan program latihan secara signifikan di mana faktor ciri-ciri jurulatih menjadi penentu utama kepada keberkesanan program latihan. Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian yang dibuat oleh Schuller (1983) iaitu faktor-faktor seperti siapa yang mengikuti latihan, siapa yang memberikan latihan dan lokasi di mana latihan dijalankan perlu diberikan perhatian oleh pihak perancang dalam membuat pilihan program latihan yang paling sesuai dan berkesan serta selaras dengan minat, kemampuan dan tahap pembelajaran yang ada pada pelatih.

Pelatih mestilah di kalangan mereka yang mempunyai pengetahuan yang mendalam di dalam bidang yang akan diajar dan mempunyai kemahiran peyampaian maklumat/ilmu dengan cekap dan professional. Ini kerana jika, pelatih tidak mahir dalam kemahiran pemindahan pengetahuan, apa yang cuba disampaikan oleh pelatih tidak akan dapat diterima dengan baik oleh peserta. Kelemahan ini boleh mengakibatkan kursus yang dianjurkan tidak berkesan.

5.4 Mencadangkan penambahbaikan kepada program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI.

Hasil daripada kajian kes yang telah dijalankan kepada 20 orang responden, terdapat beberapa cadangan yang dicadangkan oleh peserta. Penambahbaikan dari perspektif peserta ialah menambahkan kursus-kursus baru yang lebih bersesuaian dengan keperluan peserta misalnya kursus kemahiran dan kursus-kursus yang berkaitan dengan pengurusan teknologi. Selain itu bekas peserta juga mencadangkan kursus yang berkaitan dengan pembangunan jati diri usahawan. Ini jelas menunjukkan bahawa peserta kursus yang rata-ratanya terdiri daripada usahawan mulai sedar akan keperluan menambahkan ilmu pengetahuan dan pengukuhan jati diri usahawan dalam menghadapi keadaan ekonomi yang semakin mencabar dan persaingan perniagaan yang semakin sengit.

Selain itu, kursus atau program latihan boleh ditambahbaik melalui penyertaan lebih ramai penceramah-penceramah daripada agensi luar selain daripada KKLW dan UUM. Kursus yang dijalankan sebelum ini majoritinya di monopoli oleh penceramah/jurulatih daripada UUM sahaja yang mana mereka ini kebanyakan tidak mempunyai pengalaman perniagaan tetapi hanya bergantung kepada pengetahuan yang diperolehi dari pembelajaran dan pembacaan. Oleh yang demikian, jika lebih ramai penceramah dari luar atau dari industri yang betul-betul terlibat dengan industri yang sama dengan usahawan/peserta, perkongsian maklumat akan menjadi lebih cekap dan bertepatan dengan keperluan peserta. Melalui temubual yang dijalankan terhadap responden, kandungan dan kaedah pelaksanaan kursus juga perlu dikaji semula untuk tujuan penambahbaikan kursus. Misalnya elemen latihan dalam kumpulan perlu diperbanyakkan supaya peserta boleh saling berbincang dan berlaku percambahan idea di kalangan peserta. Akhir sekali, penambahbaikan yang boleh dipertimbangkan juga ialah dari segi jangka masa kursus. Ramai peserta tidak berpuas hati dengan jangka masa kursus yang telah ditetapkan iaitu empat hari tiga malam. Jangka masa kursus mungkin boleh dipanjangkan mengikuti keperluan modul dalam sesebuah kursus.

5.5 Mengenalpasti aspek-aspek latihan lanjutan yang diperlukan oleh peserta program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI.

Berdasarkan kepada maklumbalas responden yang ditemubual, terdapat tujuh (7) kursus lanjutan yang diperlukan iaitu Kursus Pengurusan Teknologi, Kursus Pengurusan Operasi, Kursus Pembangunan Jatidiri, Kursus Kemahiran, Kursus Pengurusan Umum, Kursus Pengurusan Sumber Manusia dan kursus khas untuk pensijilan seperti halal dan GMP.

Peningkatan permintaan terhadap kursus-kursus baru dan kursus lanjutan ini menunjukkan bahawa masyarakat usahawan luar bandar mulai sedar akan keperluan latihan/kursus untuk meningkatkan ilmu pengetahuan. Kursus-kursus dan latihan yang dilaksanakan ini juga boleh dianggap sebagai peluang kedua kepada peserta yang tidak mengikuti pengajian di dalam bidang yang berkenaan secara formal.

5.6 Limitasi

Kajian ini tidak mencerminkan saiz populasi yang sebenar kerana kajian ini dijalankan terhadap bekas peserta program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI, UUM tahun 2009 sahaja. Oleh yang demikian, satu kajian lanjutan perlu meluaskan skopnya kepada semua bekas peserta dari tahun 2006 sehingga 2010. Ini kerana program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI, UUM ini telah bermula sejak tahun 2006 lagi. Di dalam kajian-kajian akan datang, kemungkinan angkubah baru yang tidak diuji di dalam kajian ini boleh ditambah untuk meningkatkan lagi tahap keberkesanan program latihan.

5.7 Cadangan

Kajian ini telah mengenalpasti beberapa aspek yang perlu diperbaiki oleh pihak KKLW dan CEDI, UUM dalam menganjurkan kursus/program latihan pada masa-masa akan datang supaya ia lebih memenuhi keperluan dan menepati kehendak peserta. Melalui

kajian ini juga penyelidik telah menyenaraikan beberapa cadangan kursus yang menjadi pilihan peserta sekiranya diberi peluang untuk mengikuti kursus lanjutan pada masa depan.

5.8 Kesimpulan

Sebagai kesimpulanya, kajian ini telah menjawab keempat-empat objektif kajian yang telah ditetapkan. Kajian ini telah berjaya membuktikan bahawa keberkesanan sesuatu program latihan bergantung kepada beberapa faktor iaitu ciri-ciri pelatih, ciri-ciri jurulatih dan rekabentuk kursus. Hasil kajian ini menunjukkan ketiga-tiga faktor ini mempengaruhi keberkesanan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI, UUM secara signifikan. Ia membuktikan bahawa ciri-ciri jurulatih menjadi penentu utama kepada keberkesanan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI, UUM. Kajian ini juga memenuhi jangkaan awal penyelidik bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah mempunyai hubungan yang positif dengan keberkesanan program latihan anjuran KKLW dengan kerjasama CEDI, UUM. Ia juga menyokong kajian-kajian lepas yang menguji keberkesanan program latihan/kursus.

RUJUKAN

- Al Ammar, S.A. "The influence of individual and organizational characteristics on training motivation and effectiveness". *Phd Thesis*. State University of New York at Albany, 1994
- Alliger, G.M, Tannebaum, S.I, Bennet, W Jr, Traver, H.A, & Shortland, A.B (1997). "A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology*. 50(2), 63-105
- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C.M (2004). An integrated model of training evaluation and effectiveness, *Human Resource Development Review*, 3 (4), 385-416.
- Baldwin, T.T., & Ford, J.K (1988). Transfer of training: a review and directions for future research, *Personnel Psychology*, 41, 63-105.
- Bandura, A., Adams, N., & Beyer, J (1977). Cognitive processes mediating behavioral change, *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 125-139.
- Bates, R. "The impact of training content validity, organizational commitment, learning performance utility, and transfer climate on transfer training in an industrial setting". *Phd Thesis*. Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College, 1997
- Benbasat, I. (1984), An Analysis of Research Methodologies, In *The Information Systems Research Challenge*, F. Warren McFarlan (ed.) Boston, Harvard Business Press.
- Bonoma, T. V. (1985), Case Research in Marketing: Opportunities, Problems, and a Solution, *Journal of Marketing Research*, Vol. 23 No. 2, pp. 199-208

- Bramley, P (1991). Evaluating training effectiveness-translating theory into practices, McGraw Hill Book : New York
- Campbell, J.P, Dunnette, M.D, Lawler, E.E III, & Weick, K.R Jr (1970). Managerial Behaviour, McGraw Hill: New York, NY
- Carlson, D.S., Bozeman, D.P., Kacmar, K.M., Wright, P.M., & McMahan,G.C (2000). Training motivation in organizations: an analysis of individual-level antecedents, *Journal of Managerial Issues*, 7, 271-287.
- Chen, C-Y, Sok, P, & Sok, K.(2007) "Exploring potential factors leading to effective training". *Journal of Management Studies*. 26(9), 843-856
- Cheng, W.L (2000). Test of the MBA knowledge and skills transfer, *International Journal of Human Resource Management*, 11, 837-852.
- Chetty, S. (1996), The Case Study Method for Research in Small- and Medium-Sized Firms, *International Small Business Journal* (Incorporating European Small Business Journal), October-December, 1996, 15(1) Issue No. 53, pp.73-83.
- Coffman, L (1987). "How to keep good program alive". *Training*. 24(10), 77-80
- Peterson, R.T (1990). "What makes sales training program successful?" *Training and Development Journal*, 44(8), 59-64
- Cresswell, J. W. (2003). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches. Thousand Oak: Sage Publication.
- Crucefix, M. (2001). Measuring the effectiveness of safety training. *Occupational Hazards*, 63(9), 97-98.

- Fleishman, E.A., & Mumford, M.D (1989). Individual attributes and training performance, in Goldstein, I.L. (Eds), *Training and Development in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Ford, J.K & Wroten, S.P (1984). "Introducing new methods for conducting training evaluation and for linking training evaluation to program redesign, *Personnel Psychology*, 37, 651-656
- Gibbons, M. T. (1987), Introduction: The Politics of Interpretation, In *Interpreting Politics*, M. T. Gibbons (Ed.), New York, New York University Press.
- Gist, M.E., Stevens, C.K., & Bavetta, A.G (1991). Effects of self-efficacy and post-training intervention on the acquisition and maintenance of complex interpersonal skills, *Personnel Psychology*, 44, 837-861.
- Goldstein, I.L (1992). Training in an organization: Needs assessment, Development, and Evaluation, 3rd ed., Brooks/Cole: Pacific Grove, Ca
- Green, F (1999), "Training the workers", in Gregg P., Wadsworth, J. (eds), *The State of Working Britain*, Manchester University Press, Manchester
- Holton, E.F (1996). The flawed four-level evaluation model, *Human Resource Development Quarterly*, 7 (1), 5-25.
- Holton, E.F., & Baldwin, T.T (2000). Making transfer happen: an action perspective on learning transfer systems. In E.F Holton, S.S Naquin, & T.T Baldwin (Eds). *Managing and changing learning transfer systems: advances in developing human resources*. San Francisco, CA: Barrett-Koehler.
- Institut Pembangunan Keusahawanan, UUM (2001) "Kajian Keberkesanan Program Latihan Wiraniaga".

- Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management* (7 ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Joe, V.C. (1971). Review of the Internal-External Control Construct as a Personality Variable, *Psychological Reports*, 28, 619-640.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training program: The four levels* (2ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Leduchwicz, T (1992). "Trainer role and effectiveness: A review of literature", *International Journal of Manpower*, 3, 2-9
- Lim, H, Lee, S-G, & Nam, K (2007). "Validating E-learning factors affecting training effectiveness". *International Journal of Information Management*. 27(1), 23-35
- Mathieu, J., & Martineau, J (1997). Individual and situational influences on training motivation, in J.K Ford, S. Kozlowski, K. Kraiger, E. Salas & M. Teachout, *Improving training effectiveness in work organizations*, Mahwah, NJ.
- Nesbitt, J. C. (2004). *Development of a systematic process to evaluate the effectiveness of environmental health and safety training at XYZ Medical Center*. University of Wisconsin-Stout.
- Noe, R.A & Ford, J.K (1992) "Emerging issues and new directions for training research. Predicting the decision to use advanced technologies: the case of computers", *Personnel Psychology*, 46, 125-47
- Noe, R.A., & Schmitt, N (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: test of a model, *Personnel Psychology*, 39, 497-523.

- Noe, R.A (2008). Employee training and development, Boston: McGraw Hill.
- Parry, S. (1990). "Bringing it back to work". *Training and Development Journal*. Dec. 44(12), 15-17
- Pervin, L.A.(1965). Personality: Theory, Assesement and Research.
- Quinones, M.A (1997). Pretraining context effects: training assignment as feedback, *Journal of Applied Psychology*, 80, 226-238.
- Randall, S (1982). "Communication and performance in the real world, simulation and laboratory". American Psycological Convention. Washington DC, Aug 27
- Robert, C. (1985). "Guide to management of training" Petaling Jaya: Nasional Productivity Center.
- Rotter,J.B.(1966). Generalized expectations for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-27
- Russ-Eft, D.F & Zenger(1985), J.H. "Common mistakes in evaluating training effectiveness". *The Personnel Administrator*. 30(4), 57-60
- Schuller, R.S (1983) "Effective personnel management". New York: West Publishing.
- Schuler, R.S & Walker, J.W (1990) "Human resources strategy: focusing on the issues and self – assessed training needs". *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 205-22
- Schumaker, A (2004). "Predicting perceived effectiveness of training in local government: A study of a municipal clerks training program". *Public Performance & Management Review*. 27(3), 51

- Shafritz, J.M (1985) "Dictionary of personnel management and labor relation" (2nd ed).
New York: John Wiley.
- Tashakkori, A. and Teddlie, C. (eds) (2003) Handbook of Mixed Methods in Social and
Behavioural Research, Thousand Oaks, CA, Sage
- Tracey, J.B., Timothy, R., & Mathieu, J.E (2001). The influence of individual
characteristics and the work environment on varying levels of training outcomes,
Human Resource Development, 12, 5-23.
- Tziner, A., Haccon, R.R & Kadish, A (1991). Personal and situational characteristics
influencing the effectiveness of transfer of training improvement strategies,
Journal of Occupational Psychology, 64, 167-177.
- Vroom, V (1964). Work and motivation, New York: Wiley.
- Yin, R. K. (1994). Case Study Research. 2nd Edition, Sage Publications, London.
Applied Social Research Methods Series, Volume 5, Sage Publications.

OUTPUT SPSS

Faktor analisis dan Reliability

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.572
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2706.335
	df	561.000
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Self efficacy	.773	.527
Self efficacy	.858	.799
Self efficacy	.604	.394
Self efficacy	.742	.514
Self efficacy	.711	.469
Self efficacy	.681	.376
Self efficacy	.765	.637
ILoC	.806	.763
ILoC	.733	.458
ILoC	.791	.669
ILoC	.757	.689
ILoC	.747	.666
ILoC	.777	.582
ILoC	.737	.554
Self-esteem	.833	.652
Self-esteem	.760	.684
Self-esteem	.849	.819
Self-esteem	.804	.656
Self-esteem	.795	.721
Self-esteem	.806	.683

Motivasi	.746	.702
Motivasi	.879	.672
Motivasi	.772	.471
Motivasi	.845	.778
Motivasi	.901	.806
Motivasi	.833	.753
Motivasi	.816	.840
Motivasi	.733	.307
Motivasi	.679	.607
Motivasi	.862	.755
Motivasi	.879	.790
Motivasi	.855	.801
Motivasi	.928	.868
Motivasi	.901	.900

Extraction Method: Principal
Axis Factoring.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.516	22.107	22.107	7.231	21.268	21.268	4.277	12.581	12.581
2	3.888	11.436	33.542	3.584	10.542	31.810	3.164	9.307	21.887
3	2.590	7.617	41.160	2.278	6.700	38.510	2.856	8.400	30.287
4	2.464	7.247	48.407	2.121	6.238	44.748	2.843	8.361	38.648
5	2.191	6.444	54.851	1.869	5.497	50.245	2.052	6.035	44.683
6	1.666	4.900	59.751	1.308	3.847	54.092	1.910	5.619	50.302
7	1.541	4.532	64.283	1.208	3.554	57.646	1.842	5.416	55.718
8	1.390	4.088	68.370	1.041	3.063	60.709	1.168	3.436	59.154
9	1.310	3.852	72.222	.911	2.680	63.389	1.137	3.345	62.500
10	1.196	3.518	75.740	.811	2.384	65.773	1.113	3.273	65.773

Extraction Method: Principal Axis
Factoring.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.821	34

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1288.952
	df	120.000
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Penilaian penceramah	.666	.509
d2	.641	.431
d3	.618	.584
d4	.784	.858
d5	.765	.814
d6	.610	.515
d7	.739	.670
d8	.525	.279
d9	.673	.531
d10	.727	.623
d11	.670	.690
d12	.819	.826
d13	.747	.622
d14	.643	.672
d15	.722	.612
d16	.769	.669

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.339	52.121	52.121	7.981	49.882	49.882	3.680	22.999	22.999
2	1.615	10.093	62.214	1.276	7.977	57.860	3.257	20.356	43.355
3	1.004	6.277	68.491	.647	4.047	61.906	2.968	18.551	61.906

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.937	16

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.888
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	558.952
	df	15.000
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
rekabentuk latihan	.831	.893
e2	.636	.614
e3	.813	.839
e4	.767	.777
e5	.764	.786
e6	.298	.226

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.379	72.986	72.986	4.135	68.912	68.912

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.920	6



--	--	--	--

**KAJIAN IMPAK PROGRAM LATIHAN DAN BIMBINGAN USAHAWAN
ANJURAN KEMENTERIAN KEMAJUAN LUAR BANDAR & WILAYAH (KKLW)
DENGAN KERJASAMA INSTITUT PEMBANGUNAN KEUSAHAWANAN,
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA (CEDI, UUM)**

Responden yang dihormati,

Program Latihan dan Bimbingan Usahawan anjuran Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah dengan kerjasama Institut Pembangunan Keusahawanan dan Koperasi telah bermula pada tahun 2006 dan diteruskan sehingga kini. Sehubungan itu, satu kajian impak dijalankan bagi melihat keberkesanan program tersebut dan mengenal pasti perkara-perkara berikut:

1. Menenal pasti sejauh mana program ini memenuhi keperluan peserta dari aspek pengetahuan, kemahiran dan sokongan.
2. Menentukan hubungan di antara ciri-ciri peserta/pelatih, ciri-ciri penceramah/jurulatih dan reka bentuk latihan dan keberkesanan program latihan.
3. Menenal pasti faktor yang menjadi penentu utama kepada keberkesanan program latihan.
4. Mencadangkan penambahbaikan kepada program anjuran KKLW dan CEDI,UUM.
5. Menenal pasti aspek-aspek latihan lanjutan yang diperlukan oleh peserta program latihan anjuran KKLW dan CEDI,UUM.

Tuan/puan sebagai bekas peserta program tersebut telah dikenal pasti sebagai responden yang terpilih untuk kajian ini. Oleh itu, saya amat berharap tuan/puan boleh meluangkan sedikit masa untuk menyempurnakan soal selidik ini. Segala maklumat yang diperolehi adalah **SULIT** dan hanya digunakan untuk tujuan kajian semata-mata.

Kerjasama dan masa yang diluangkan oleh tuan/puan dalam menyempurnakan borang soal selidik adalah penting dalam usaha menambah baik program latihan pada masa akan datang, dan kerjasama tuan/puan di-dahului dengan jutaan terima kasih.

Borang soal selidik yang telah lengkap hendaklah dikembalikan menggunakan sampul surat berselem yang dikepilkan, atau faks kepada: Rohani Abdullah (04-9285778)

Yang Benar,

Rohani Binti Abdullah (802967)

Master of Science Management

Kolej Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

Institut Pembangunan Keusahawanan dan Koperasi
Universiti Utara Malaysia

BAHAGIAN I: MAKLUMAT UMUM

Arahan: Sila **bulatkan** jawapan yang berkaitan dengan anda.

1. Umur:
 - a. Di bawah 20 tahun
 - b. 21-30
 - c. 31-40
 - d. 41-50
 - e. Lebih dari 51
2. Jantina
 - a. Lelaki
 - b. Perempuan
3. Tahap pendidikan:
 - a. Sekolah rendah
 - b. LCE/SRP/PMR
 - c. MCE/SPMV/SPM
 - d. HSC/STPM
 - e. Diploma
 - f. Ijazah
 - g. Lain-lain _____
4. Taraf perkahwinan
 - a. Bujang
 - b. Duda/Janda
 - c. Balu
 - d. Kahwin
5. Kursus anjuran KKLW dan CEDI,UUM yang pernah dihadiri (boleh tanda lebih dari satu)
 - a. Kursus Keusahawanan
 - b. Kursus Pengurusan Pemasaran Lanjutan
 - c. Kursus Pengurusan Kewangan Lanjutan
 - d. Kursus Pengurusan Kafeteria dan Kantin
 - e. Kursus Usahawan dan Undang-undang Perniagaan
 - f. Kursus Komunikasi dan Keterampilan Usahawan

BAHAGIAN 2: MAKLUMAT PERNIAGAAN

Arahan: Sila **bulatkan** jawapan yang berkaitan dengan anda.

1. Adakah anda telah menjalankan perniagaan:
 - a. Ya (**jika ya, sila jawab soalan 2 hingga 7 berikut**)
 - b. Tidak

Jika telah menjalankan perniagaan:

2. Nyatakan jenis perniagaan anda:
 - a. Produk: _____
 - b. Perkhidmatan: _____
 - c. Produk & Perkhidmatan: _____
3. Tahun ditubuhkan: _____
4. Bentuk perniagaan:
 - a. Milikan tunggal
 - b. Perkongsian
 - c. Syarikat Sdn. Bhd
4. Adakah perniagaan yang dijalankan ini:
 - a. Ditubuhkan sendiri
 - b. Diwarisi dari keluarga
 - c. Diambil alih/dibeli dari orang lain
5. Jumlah modal permulaan: RM _____
6. Sumber modal:
 - a. Simpanan sendiri
 - b. Pinjaman dari institusi kewangan
 - c. Pinjaman dari keluarga/kawan
 - d. Lain-lain (sila nyatakan): _____
7. Bilangan pekerja: _____

BAHAGIAN 3: PENILAIAN PELATIH

Arahan: Baca pernyataan di bawah dan **bulatkan** tahap persetujuan anda terhadap pernyataan yang menunjukkan perasaan anda terhadap pernyataan tersebut.

Sila gunakan skala seperti berikut:

(1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak setuju; (3) Tidak pasti; (4) Setuju; (5) Sangat setuju

Self-efficacy						
1	Jika ada orang menentang saya, saya boleh mencari jalan untuk mendapatkan apa yang saya mahu.	1	2	3	4	5
2	Saya yakin saya boleh menghadapi kejadian yang tidak dijangkakan.	1	2	3	4	5
3	Saya tahu untuk mengurus situasi yang tidak diduga.	1	2	3	4	5
4	Saya boleh menyelesaikan sebarang masalah sekiranya saya bersungguh-sungguh.	1	2	3	4	5
5	Saya sentiasa tenang bila menghadapi kesukaran kerana saya yakin dengan kemampuan saya.	1	2	3	4	5
6	Jika saya dalam kesukaran, saya sentiasa boleh memikirkan jalan penyelesaiannya.	1	2	3	4	5
7	Saya biasanya boleh menghadapi apa saja yang datang dalam hidup saya.	1	2	3	4	5
Internal Locus of Control						
8	Saya sentiasa mendapat apa yang saya mahukan dalam kehidupan saya.	1	2	3	4	5
9	Saya tidak percaya kepada nasib baik atau peluang.	1	2	3	4	5
10	Saya selalu mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu mengikut kehendak saya.	1	2	3	4	5
11	Saya tidak pernah mencuba sesuatu yang saya tidak pasti mengenainya.	1	2	3	4	5
12	Sukar untuk mengetahui siapa kawan yang benar-benar sahabat sejati.	1	2	3	4	5
13	Hidup saya sentiasa dikawal oleh orang lain.	1	2	3	4	5
14	Seseorang boleh menjadi kaya dengan mengambil risiko.	1	2	3	4	5
Self-esteem						
15	Secara keseluruhannya, saya berpuas hati dengan diri saya.	1	2	3	4	5
16	Ada kalanya saya merasakan diri saya tidak ada kebaikan langsung.	1	2	3	4	5
17	Saya rasa saya mempunyai beberapa kualiti yang baik.	1	2	3	4	5
18	Saya berkemampuan melakukan sesuatu seperti mana yang orang lain mampu lakukan.	1	2	3	4	5
19	Kadang-kadang saya merasakan diri saya tidak berguna.	1	2	3	4	5
20	Saya berharap saya mempunyai rasa hormat yang tinggi terhadap diri sendiri.	1	2	3	4	5

motivasi						
21	Saya mempunyai kemampuan untuk berjaya sekiranya saya berusaha bersungguh-sungguh.	1	2	3	4	5
22	Saya akan berjaya dengan aktiviti atau tugas yang sama.	1	2	3	4	5
23	Saya suka dengan pekerjaan saya sekarang.	1	2	3	4	5
24	Saya akan menjadi seorang yang berjaya dalam masa terdekat ini.	1	2	3	4	5
25	Semua usaha saya akan membuahkan hasil yang memberangsangkan.	1	2	3	4	5
26	Saya mendapat semua sokongan yang diperlukan untuk mencapai kejayaan saya.	1	2	3	4	5
27	Saya mempunyai matlamat jangka panjang.	1	2	3	4	5
28	Saya mempunyai matlamat jangka pendek.	1	2	3	4	5
29	Adakah saya akan didorong secara positif bagi usaha-usaha saya?	1	2	3	4	5
30	Adakah saya akan didorong secara positif untuk apa saja kejayaan yang saya miliki?	1	2	3	4	5
31	Adakah perkara yang mendorong saya berbaloi bagi usaha dan pencapaian saya?	1	2	3	4	5
32	Adakah dorongan tersebut pantas diikuti oleh kejayaan?	1	2	3	4	5
33	Adakah terdapatnya tugas aktiviti sedia ada yang menarik atau boleh memberi dorongan?	1	2	3	4	5
34	Adalah penting bagi saya untuk menggembirakan orang lain.	1	2	3	4	5

BAHAGIAN 4: PENILAIAN PENCERAMAH

Arahan: Baca pernyataan di bawah dan **bulatkan** tahap persetujuan anda terhadap pernyataan yang menunjukkan perasaan anda terhadap pernyataan tersebut.

Sila gunakan skala seperti berikut:

(1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak setuju; (3) Tidak pasti; (4) Setuju; (5) Sangat setuju

1.	Penceramah mempamerkan bahawa beliau memahami kehendak kursus.	1	2	3	4	5
2.	Penceramah menguatkan semangat peserta untuk menghadapi cabaran.	1	2	3	4	5
3.	Penceramah menguatkan semangat peserta untuk mencapai sesuatu.	1	2	3	4	5
4.	Penceramah mempunyai minat yang tinggi dalam membangunkan peserta.	1	2	3	4	5
5.	Penceramah memberikan keselesaan kepada peserta untuk mendapatkan maklumat dan tunjuk ajar.	1	2	3	4	5
6.	Saya boleh berinteraksi secara terbuka dan mudah dengan penceramah.	1	2	3	4	5
7.	Secara peribadi, saya merasakan penceramah sangat mudah didekati.	1	2	3	4	5
8.	Secara peribadi, saya merasakan penceramah memahami saya.	1	2	3	4	5
9.	Penceramah seorang pendengar dan kaunselor yang baik.	1	2	3	4	5
10.	Penceramah memberikan maklum balas yang baik sepanjang kursus berlangsung.	1	2	3	4	5
11.	Penceramah mempunyai kemahiran yang mendalam dalam bidang yang diajar.	1	2	3	4	5
12.	Penceramah bekerjasama dengan baik dengan kumpulan peserta.	1	2	3	4	5
13.	Penceramah sangat profesional dalam gaya dan aksinya.	1	2	3	4	5
14.	Penceramah menyampaikan maklumat yang jelas dan mudah difahami.	1	2	3	4	5
15.	Penceramah mempunyai gaya pengajaran yang efektif.	1	2	3	4	5
16.	Secara keseluruhannya, saya merasakan penceramah sangat cemerlang	1	2	3	4	5

BAHAGIAN 5: REKA BENTUK LATIHAN

Arahan: Baca pernyataan di bawah dan **bulatkan** tahap persetujuan anda terhadap pernyataan yang menunjukkan perasaan anda terhadap pernyataan tersebut.

Sila gunakan skala seperti berikut:

(1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak setuju; (3) Tidak pasti; (4) Setuju; (5) Sangat setuju

1.	Program kursus telah dirancang dengan baik dan tersusun.	1	2	3	4	5
2.	Pengurusan kursus sangat cekap	1	2	3	4	5
3.	Bahan kursus disediakan dengan baik dan penerangannya sangat terperinci.	1	2	3	4	5
4.	Aktiviti dan topik kursus disusun dengan baik.	1	2	3	4	5
5.	Secara keseluruhannya kursus memang telah direka dan disusun dengan baik.	1	2	3	4	5
6.	Jangkasama kursus yang ditetapkan selama seminggu adalah mencukupi.	1	2	3	4	5

BAHAGIAN 6: PENILAIAN KEBERKESANAN KURSUS

Arahan: Baca pernyataan di bawah dan **bulatkan** tahap persetujuan anda terhadap pernyataan yang menunjukkan perasaan anda terhadap pernyataan tersebut.

Sila gunakan skala seperti berikut:

(1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak setuju; (3) Tidak pasti; (4) Setuju; (5) Sangat setuju

1.	Pada pandangan saya, program anjuran KKLW dan CEDI mempunyai banyak kebaikan.	1	2	3	4	5
2.	Pada pandangan saya, program anjuran KKLW dan CEDI mempunyai banyak kelemahan.	1	2	3	4	5
3.	Program anjuran KKLW dan CEDI banyak memberi manfaat kepada saya.	1	2	3	4	5
4.	Program anjuran KKLW dan CEDI meningkatkan kemahiran dan pengetahuan saya.	1	2	3	4	5
5.	Program ini sangat berkualiti.	1	2	3	4	5
6.	Program ini memenuhi jangkaan awal saya.	1	2	3	4	5
7.	Saya tidak merasa rugi meninggalkan pekerjaan harian saya dan mengeluarkan sedikit perbelanjaan untuk mengikuti program anjuran KKLW dan CEDI	1	2	3	4	5
8.	Saya akan mencadangkan program ini kepada rakan-rakan saya yang lain.	1	2	3	4	5
9.	Saya mendapat idea baru melalui program ini.	1	2	3	4	5
10.	Secara peribadi, saya merasakan program ini sangat berkesan.	1	2	3	4	5

TERIMA KASIH
ATAS KERJASMA ANDA

KAJIAN IMPAK PROGRAM LATIHAN DAN BIMBINGAN USAHAWAN
ANJURAN KEMENTERIAN KEMAJUAN LUAR BANDAR DAN WILAYAH DENGAN KERJASAMA
INSTITUT PEMBANGUNAN KEUSAHAWANAN DAN KOPERASI UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Office use only

--	--	--



SOALAN TEMUBUAL

Assalamualaikum En/Pn/Cik,

Saya Rohani daripada Institut Pembangunan Keusahawanan dan Koperasi, Universiti Utara Malaysia. Saya sekarang ini sedang menjalankan satu kajian yang bertajuk “Kajian Impak Program Latihan dan Bimbingan Usahawan Anjuran Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah (KKLW) dengan kerjasama Institut Pembangunan Keusahawanan dan Koperasi, Universiti Utara Malaysia (CEDI,UUM).

Sebenarnya En/Pn/Cik sebagai bekas peserta program tersebut telah dikenal pasti sebagai responden yang terpilih untuk kajian ini. Saya amat berharap En/Pn/Cik dapat meluangkan sedikit masa untuk ditemu ramah. En/Pn/Cik tidak perlu risau kerana segala maklumat yang saya peroleh adalah sulit dan akan digunakan untuk tujuan kajian ini semata-mata.

Terima kasih.

Setelah selesai interview.

Terima kasih di atas kerjasama En/Pn/Cik yang sudi meluangkan masa untuk ditemuramah. Semoga kita berjumpa lagi dalam program akan datang.

KAJIAN IMPAK PROGRAM LATIHAN DAN BIMBINGAN USAHAWAN
ANJURAN KEMENTERIAN KEMAJUAN LUAR BANDAR DAN WILAYAH DENGAN KERJASAMA
INSTITUT PEMBANGUNAN KEUSAHAWANAN DAN KOPERASI UNIVERSITI UATARA MALAYSIA

Latar Belakang Responden

1. Adakah tuan/puan mempunyai kaum keluarga atau saudara mara yang terlibat dalam perniagaan?

1.1 Tidak

1.2 Ya: Siapa dan apakah hubungan tuan/puan dengannya?

2. Apakah yang menjadi pendorong utama kepada tuan/puan untuk menjalankan perniagaan?

KAJIAN IMPAK PROGRAM LATIHAN DAN BIMBINGAN USAHAWAN
ANJURAN KEMENTERIAN KEMAJUAN LUAR BANDAR DAN WILAYAH DENGAN KERJASAMA
INSTITUT PEMBANGUNAN KEUSAHAWANAN DAN KOPERASI UNIVERSITI UATARA MALAYSIA

Pembangunan Perniagaan

1. Adakah tuan/puan memerlukan sebarang bentuk bantuan ?

1.1 Tidak

1.2 Ya: Apakah bentuk bantuan yang tuan/puan perlukan?

2. Adakah tuan/puan memerlukan kursus lanjutan?

2.1 Tidak

2.2 Ya: Apakah jenis kursus lanjutan yang tuan/puan perlukan?

KAJIAN IMPAK PROGRAM LATIHAN DAN BIMBINGAN USAHAWAN
ANJURAN KEMENTERIAN KEMAJUAN LUAR BANDAR DAN WILAYAH DENGAN KERJASAMA
INSTITUT PEMBANGUNAN KEUSAHAWANAN DAN KOPERASI UNIVERSITI UATARA MALAYSIA

Latihan

1. Apakah kekurangan yang tuan/puan rasa ada pada kursus yang telah tuan/puan hadiri?

2. Apakah kelebihan yang tuan/puan rasa ada pada kursus yang telah tuan puan hadiri?

3. Apakah cadangan penambahbaikan yang tuan puan rasa perlu untuk meningkatkan lagi keberkesanan program latihan anjuran KKLW dan CEDI,UUM?
